

## **LA INCONSTITUCIONALIDAD, LA INEFICACIA TEMPORAL Y EL USO PROGRESIVO DE LA LEY 27.802 de modernización laboral.-**

Javier Spaventa

**SUMARIO:** 1.- INTRODUCCION / 2.- UNA DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA LEY 27802: 2.1.- Derecho civil y derecho laboral; 2.2.- Aumento de los derechos del patrón; 2.3.- Orden social regresivo; 2.4.- Lo que no reforma; 2.5.- Ausencia de modernización y supresión del horizonte utópico; 2.6.- El negocio financiero; 2.7.- Los límites a los juicios laborales: impulso de parte, disolución de tribunales y licuación (por quita y espera) de los pasivos judiciales; 2.8.- Y las condiciones políticas / 3.- LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY 27802: 3.1.- La inconstitucionalidad total por desaseguramiento (o regresividad); 3.2.- La inconstitucionalidad total por vulnerar los derechos del trabajador; 3.3.- Las inconstitucionalidades parciales; 3.4.- Las consecuencias de las inconstitucionalidades y los deberes del gobierno / 4.- SOBRE LA VIGENCIA (o eficacia) TEMPORAL DE LA LEY LABORAL: 4.1.- La doctrina de la incorporación y los derechos adquiridos / 5.- EL USO PROGRESIVO DE LA LEY 27802: 5.1.- La determinación del significado; 5.2.- La ampliación constitucional junto con la integración de las fuentes; 5.3.- La derrota por desaseguramiento y por vulnerar derechos constitucionales; 5.4.- La integración de las fuentes / 6.- CONCLUSION.-

**“La experiencia nos enseña lo que es, pero no que no pueda ser de otro modo.” Kant.<sup>1</sup>**

**1.- INTRODUCCION.-** Aquí realizamos algunas consideraciones críticas sobre la Ley 27802 de modernización laboral. Hacemos una descripción general de la reforma. Sostenemos su inconstitucionalidad. Mostramos las normas que regulan la eficacia temporal de la ley laboral y las consecuencias de la Ley 27802 a partir de su vigencia. Exponemos el uso progresista de la Ley 27802 (o el método para llevarlo a cabo).

Estas doctrinas que aquí defiendo, aunque no sean reconocidas o usadas por los poderes del gobierno en estos tiempos fieros, valen como un pequeño testimonio sobre otro camino alternativo al dominante y que resulta acorde con la república democrática y los derechos humanos.

Mis opiniones pueden estar equivocadas. Pero no deben ser usadas para sostener decisiones contrarias a los derechos de los trabajadores, ni de los pobres o débiles en general.

Es otro borrador de combate que escribo durante abril de 2026, a cincuenta años de la reforma a la Ley de contrato de trabajo n° 20744 que ejecutó la dictadura militar por medio de la Ley 21297 del 23-4-1976 y publicada en el BO el 29-4-1976. Cincuenta años después la política del

---

<sup>1</sup> Kant, Crítica de la razón pura, en KANT, Tº I, Gredos, Madrid, 2010, pág. 547 (o A734, B762). Ver también de Ernest Bloch, El Principio Esperanza, Tº I, la Parte Primera (Informe) Pequeños Sueños, Soñados Despiertos y la Parte Segunda (Fundamentación), Aguilar.-

gobierno sigue siendo opuesta a la Constitución Nacional y a los derechos de los trabajadores.<sup>2</sup>

**2.- UNA DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA LEY 27802.-** La Ley 27802 es la tercera reforma a la legislación laboral que ejecuta la administración del presidente Milei. La primera se dispuso por medio del DNU 70/23 y la segunda se estableció en el Título V (arts. 82 a 100) de la Ley 27742. Todo ello desde diciembre de 2023 a marzo de 2026. En casi dos años y tres meses de mandato.

La reforma es sencilla. ¿En qué consiste? Los pleitos o pasivos judiciales al 6-3-2026 los concursan, o sea: los pagan con quita y espera. Y para adelante reducen los derechos de los trabajadores. Eso es todo. Aquí señalo algunas características generales de la reforma laboral de la Ley 27802.

**2.1.- Derecho civil y derecho laboral.-** En primer lugar la reforma intenta ampliar el ámbito de validez del derecho civil y reducir el ámbito del derecho del trabajo. La idea de la reforma es que el trabajo o las prestaciones de servicio (o un número mayor de ellas) se regulen por el derecho civil y no por el derecho laboral; o que el trabajo se regule por el supuesto libre acuerdo celebrado entre el empleador y el empleado; o que no se regule por normas de orden público que establecen mínimos (ejemplo: el descanso semanal) y máximos (ejemplo: las 8 horas de jornada) que son indisponibles para las partes del negocio. Esto se trata de ejecutar con la reforma al art. 2º de la LCT 20744 (art. 1 de la Ley 27802) y con la regulación del trabajo en plataformas que se establece en el Título XII (arts. 119 a 129).

**2.2.- Aumento de los derechos del patrón.-** En segundo lugar y al interior del derecho individual del trabajo (o de la regulación del contrato de trabajo) se pretende suprimir o limitar los derechos del trabajador o incrementar los derechos del patrón. El derecho se ocupa de regular la producción y la distribución del poder y los bienes. La reforma de la Ley 27802 opera sobre el poder (las facultades de dirección y organización) y los bienes (las remuneraciones y las indemnizaciones) en el contrato de trabajo. Las reformas que se disponen a la Ley 20744 en el Título I de la Ley 27802 (arts. 1 al 57) tienen este objetivo. Pongo algunos ejemplos. No hago un estudio exhaustivo ni completo.

Los arts. 29, 29 bis, 30, 52, 53, 55 de la LCT reformados por los arts. 16, 17, 18, 20, 21 y 22 de la Ley 27802 intentan favorecer la intermediación y tercerización en las contrataciones del personal que implican menores

---

<sup>2</sup> El presente estudio lo escribí a partir de “Sobre La Inconstitucionalidad, Invalidez o Inaplicabilidad de la reforma Laboral del Título V de la Ley 27742. Una respuesta inmediata. Buenos Aires, 11-8-2024”. Son trabajos similares; van en paralelo; aunque en este último modifiqué la exposición, agregué una descripción general de la Ley 27802 (párrafo 2), expongo categóricamente el régimen de eficacia temporal de la ley laboral (en el párrafo 4) y avanzo sobre el método para el uso progresista de la ley (en el párrafo 5).-

ingresos para los trabajadores, incertidumbre y, en definitiva, precarización de sus relaciones de empleo y vida en general.

El art. 23 de la Ley 27802 modifica el art. 66 de la LCT. ¿En qué consiste el cambio introducido? Básicamente en el texto se puede leer que el trabajador tiene derecho a considerarse despedido sin causa ante un *ius variandi* ilegítimo de las modalidades esenciales del contrato ejercido por la patronal. Así se entendería que el empleado no puede reclamar que las condiciones de trabajo no se alteren manteniendo la vigencia de su contrato de trabajo. De esta manera el empleado pierde poder ante el empleador o éste incrementa sus facultades de modificar las formas y modalidades de trabajo o sus atribuciones de dirección y organización del trabajo.

Con el incremento de los beneficios sociales (por la vía de la modificación del art. 103 bis LCT por medio del art. 31 de la Ley 27802) se reduce la remuneración del trabajador.

Con la incorporación de las retribuciones dinámicas (en el art. 104 bis de la LCT por medio del art. 33 de la Ley 27802) se incrementan las facultades de dirección y organización de la patronal.

Aquí insisto en recordar que en el art. 14 bis de la CN se reconoce a favor del trabajador el derecho a controlar la producción y colaborar en la dirección de la empresa. La reforma se elabora en clara oposición a la ley suprema en el punto. Mientras que este derecho fundamental del trabajador está en un todo conforme con el art. 17.1 de la DUDH de NU cuando reconoce que “Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.”

El art. 51 sustituye al art. 245 de la LCT que dispone la indemnización por antigüedad o despido. Aquí se trata de reducir el monto de la indemnización por despido o que el despido sea más barato.

También tienen el objetivo de incrementar el poder de la patronal o de reducir el poder de los trabajadores las modificaciones que se introducen por medio del Título VII de la Ley 27802 (arts. 101 y 102) a la Ley 25877 sobre conflictos colectivos de trabajo. Aquí se trata de suprimir o limitar las huelgas y medidas de acción directa en los servicios esenciales y en los servicios de importancia trascendental.

En este mismo sentido se encaminan las reformas que se introducen en el Título XV de la Ley 27802 (arts. 138 a 151) que modifican a la Ley 23551 de asociaciones profesionales (o sindicatos) y que buscan suprimir o limitar las asambleas de los trabajadores, o incrementar el concepto de prácticas desleales para sancionar a los gremios que reclaman por el mantenimiento o mejora de las condiciones de trabajo.

Las derogaciones de los estatutos profesionales a partir del 1-1-2027 que se disponen en el Título XXVI (arts. 197, 198, 199, 200, 201, 205, 212) consisten básicamente en una reducción de ingresos para los trabajadores de esas actividades o con esas especializaciones.

**2.3.- Orden social regresivo.-** En tercer lugar se pretende construir un orden social regresivo. Se trata de obtener un ordenamiento de las fuentes de regulación de las relaciones de trabajo y del contrato de trabajo que permita la regresividad o la reducción de las condiciones de trabajo. Ello se intenta con el art. 136 cuando modifica el art. 19 de la Ley 14250.

¿Cómo se construye un orden social progresivo? Primero se determina el nivel de desarrollo en el que se encuentra el orden social. Segundo: a partir de ese nivel (cualquiera sea el mismo) se ordena su aseguramiento, o sea: se prohíbe la regresividad, la retrogradación o retroceso. Para ello se prohíbe el uso de las reglas de la ley superior, la ley posterior y la ley especial por lo menos en el sentido estándar en que se las conoce. Así la ley superior no deroga ni prevalece sobre la ley inferior si retrograda el nivel de desarrollo alcanzado. Cualquiera sea la fuente de la norma superior, nunca deroga ni prevalece sobre la ley inferior cuando impone el retroceso del grado ya obtenido. Lo mismo cabe señalar con respecto a la regla de la ley posterior y de la ley especial. Y cualquiera sea la fuente de origen de la norma, nunca una ley posterior deroga ni prevalece sobre la anterior cuando retrograda el nivel de adelantamiento logrado, ni nunca una ley especial deroga ni prevalece sobre la general cuando retrocede del grado de desarrollo obtenido. De esta forma queda prohibida la regresividad.

Tercero: a partir del nivel de desarrollo determinado y prohibida la regresividad (o impuesto el aseguramiento) del mismo (o sea: de ese grado definido cualquiera sea el mismo), entonces corresponde el avance, el adelantamiento, el perfeccionamiento en virtud del principio de la progresividad social e individual.

De esta manera se construye un orden social progresivo: con aseguramiento y progresividad. Mientras que la Ley 27802 permite el retroceso, la regresividad o retrogradación, o (en términos vulgares) la celebración de convenios a la baja o de convenios colectivos de trabajo que reduzcan las condiciones de trabajo o las mejores condiciones de trabajo reconocidas en convenios anteriores o de ámbitos más generales.

**2.4.- Lo que no reforma.-** En cuarto lugar no hay que limitar el análisis de la Ley 27802 a lo que ella reforma sino que además también debemos, aunque sea mínimamente, observar también lo que no modifica de la legislación laboral para así obtener una vista del régimen que, en definitiva, queda. Hay que ver el régimen combinado que resulta de la legislación vigente que no se modifica con las normas incorporadas por la Ley 27802. Pongo algunos ejemplos para facilitar mi exposición.

Primero. La libertad de asociación es uno de los derechos humanos básicos junto con el derecho a la vida, a la propiedad, a la libertad y la igualdad, el derecho de reunión, de transitar y la libertad de pensamiento o de expresión y de resistencia a la opresión. En el art. 14 bis se reconoce a favor del trabajador la organización sindical libre y democrática. En la Argentina no hay libertad de asociación. En la Argentina impera el unicato sindical impuesto por el gobierno. Las reformas legislativas del presidente Milei (las del DNU 70/23, de la Ley 27742 y de la Ley 27802) que apuntan

a la supresión o reducción de los derechos del trabajador, mantienen a su vez a la clase obrera bajo el control férreo del unicato sindical.

Segundo. En el artículo 14 bis de la CN se reconoce a favor de los trabajadores el derecho a la participación en las ganancias con control de la producción y colaboración en la dirección. El gobierno argentino no asegura estos derechos en cumplimiento al mandato del art. 14 bis de la ley suprema. Así ni hay participación en las ganancias, ni hay control de la producción ni colaboración en la dirección. Pero tampoco hay dirigentes sindicales ni trabajadores idóneos o hábiles para ejercerlos. La ausencia de formación política, económica y técnica de la clase trabajadora facilita la reproducción de la dominación capitalista.

Tercero. El art. 14 bis reconoce que los beneficios de la seguridad social están a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado. Pero no hay tales entidades administradas por los interesados sino sólo agencias del gobierno manejadas por el ministro de economía que opera como un interventor de caja al servicio de potencias extranjeras, de la banca transnacional o de los fondos de inversión.

### **2.5.- Ausencia de modernización y supresión del horizonte utópico.-**

En quinto lugar observo que la Ley 27802 lleva por título: Ley de Modernización Laboral. Pero resulta difícil sostener que la Ley 27802 sea una ley de modernización laboral o del trabajo o de las relaciones de trabajo.

Sobre el punto, en la esfera pública, se han formulado dos críticas aceptables pero insuficientes. Se ha dicho que no es una ley de modernización laboral porque en la medida que suprime o limita los derechos del trabajador implica un regreso a etapas históricas pasadas, o a los inicios del proceso de industrialización cuando no había legislación sobre la materia o la cuestión social. En este sentido se trataría de una ley de retroceso y no de avanzada. También se ha dicho que no es una ley de modernización laboral porque deroga el régimen de trabajo remoto que no hacía mucho tiempo atrás se había sancionado y que podía tener algún carácter innovador en la medida que contemplaba la prestación de servicios por medio de la utilización de computadoras y de internet.

Pero a ello hay que agregar que la Ley 27802 no es una ley de modernización laboral en la medida que no regula el trabajo de los robots y de los humanoides. Hoy por hoy no hay una legislación de modernización laboral si la misma no regula el trabajo de los robots o de los humanoides o de autómatas inteligentes con habilidad para ejecutar acciones repetitivas y no repetitivas y para plantear y resolver problemas.

¿Para qué queremos autómatas? Los robots y humanoides pueden ser medios adecuados para liberar al hombre del trabajo, del tripalium o del cepo de tortura en que consiste la actividad que desarrollamos para cubrir nuestras necesidades. Los robots y humanoides podrían ser usados para producir los bienes y servicios que satisfagan las necesidades de los humanos. Los humanos podrían dedicarse a otras ocupaciones elegidas

libremente o sin las limitaciones que imponen las necesidades básicas o vitales.

Las relaciones de los humanos con los robots o humanoides y de éstos entre sí no se consideran ni regulan en la Ley 27802 que así lejos está de ser una legislación de modernización laboral.

No hay proyecto de mejora económica y social cuando se impone un orden social regresivo junto con una reducción de las remuneraciones, un incremento de la jornada, una fuerte limitación de la huelga, las acciones directas y las asambleas obreras. Así la Ley 27802 hunde al trabajador en el régimen de dominación, suprime el horizonte utópico y se alza contra el ideal moderno de la libertad y la igualdad.

**2.6.- El negocio financiero.-** En sexto lugar señalo al negocio financiero como una de las características de la reforma de modernización laboral que sanciona la Ley 27802. En el Título II (arts. 58 al 77) de la Ley 27802 se crean los Fondos de Asistencia Laboral (o FAL). Cada empleador debe abrir una cuenta en una entidad habilitada por la Comisión Nacional de Valores. En esa cuenta cada empleador debe depositar entre el 1% o el 1,5% y el 2,5% o el 3% de las cargas sociales (o de las contribuciones al sistema de la seguridad social) para coadyuvar al pago de las indemnizaciones por despido, preaviso, mes de despido establecidas en la LCT y los estatutos profesionales. Así se quitan recursos destinados a la seguridad social (o para pagar los beneficios de la seguridad social) y se redirigen para solventar el pago de los despidos. Uno de los objetivos de la flexibilidad laboral siempre ha sido facilitar los despidos o abaratarlos. Y a ello se agrega que esos recursos son administrados por entidades habilitadas por la Comisión Nacional de Valores, con derecho a percibir una comisión de hasta el 1%.

**2.7.- Los límites a los juicios laborales: impulso de parte, disolución de tribunales y traspaso de competencias y licuación (por quita y espera) de los pasivos judiciales.-** En séptimo lugar se dificulta el trámite de los juicios laborales. El tema de los juicios laborales o de los reclamos judiciales de los trabajadores ha sido objeto de un dura y persistente campaña de ataque de las patronales y sus periodistas. Desde la década de los años 80 del siglo XX recuerdo que el periodista Bernardo Neustad (junto con Mariano Grondona) abrieron camino con el ataque a lo que llamaron la industria del juicio. Desde aquella época se difundieron algunas ideas falsas sobre el trámite de las causas laborales. Algunas de esas ideas han sido: que los jueces laborales siempre deciden a favor de los trabajadores, o que los trabajadores siempre ganan los juicios, o que las patronales siempre pierden los juicios, o que existen ciertos abogados que se dedican a promover juicios, o que los juicios laborales funden a las empresas, o que hay muchos juicios laborales o una verdadera industria del juicio laboral en la Argentina.

Estas ideas no son ciertas. Estas ideas que se han difundido por la radio, la televisión y los diarios durante muchas décadas han terminado creando un consenso desfavorable al reclamo laboral y a la necesidad de, por lo menos, limitarlo.

Para menoscabar el reclamo judicial del trabajador se han elegido varias vías en la Ley 27802. Primero se trata de hacer más difícil el trámite de las causas laborales. Se pasa de un trámite de impulso de oficio a un trámite de impulso de la parte con caducidad de la instancia. Ello se dispone en el art. 82 de la Ley 27802 (que modifica el art. 46 de la LO 18345). Así en vez de laborarizar el proceso civil para facilitar, por ejemplo, el trámite de los juicios civiles donde se reclama la reparación de un accidente de tránsito, se ha civilizado el proceso laboral adoptando normas propias del procedimiento civil como son el impulso de parte y la perención de la instancia.

Segundo se dispone la transferencia de las competencias de los Tribunales Nacionales del Trabajo de la Capital Federal a los tribunales del trabajo de la Ciudad de Buenos Aires (que todavía no existen o si existen no tienen jueces ni personal); que los Tribunales Nacionales del Trabajo tramiten las causas hasta el dictado de la sentencia definitiva y que la ejecución del fallo se lleve a cabo ante los tribunales del trabajo de la Ciudad de Buenos Aires (inexistentes a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 27802); y la disolución de los Tribunales Nacionales del Trabajo. Todo ello así se ordena en los arts. 90 a 93 del Título II de la Ley 27802 y en su ANEXO I. Y todo ello tiene por consecuencia (como mínimo) el retraso o retardo en el trámite de las causas judiciales y la licuación del crédito obrero.

Tercero. Los pasivos de las patronales que tienen por causa a los pleitos en trámite al 6-3-2026 (cuando entra en vigencia la Ley 27802) se los licúa. Explico la cuestión. La Ley 27802 en su art. 55 establece para los juicios en trámite sin sentencia definitiva al 6-3-2026 que los créditos laborales sean actualizados a la tasa pasiva del BCRA (inc. a); que el resultado no podrá ser superior a la actualización del crédito por el IPC más el 3% (inc. b) ni inferior a su 67%. En definitiva, se autoriza pagar el 67% del crédito actualizado por el IPC más el 3% de interés anual o pagar el crédito indexado por el IPC más el 3% de interés anual menos el 33%.

Además, el art. 57 (que incorpora al art. 278 en la LCT) dispone que la condena se puede pagar en 6 cuotas más la actualización del IPC INDEC más el 3% de interés anual (para las grandes empresas) y en 12 cuotas sin interés (para las PYMES).

La Ley 27802 recurre a la quita y la espera para licuar los pasivos judiciales o las deudas de las patronales declaradas en las sentencias de los pleitos laborales. Para los juicios en trámite al 6-3-2026 los jueces laborales pasan a ser los jueces del concurso de las deudas de las patronales declaradas por las sentencias.

De esta manera se consagra legislativamente la licuación de los créditos laborales que llevan a cabo desde por lo menos el 2011 los tribunales del trabajo al no declarar la inconstitucionalidad de las prohibiciones de actualización monetaria establecidas en la Ley 23928 (la ley de convertibilidad) y en la Ley 25561 (de emergencia económica), al negarse a actualizar o indexar los créditos laborales conforme a la inflación real

existencia en la Nación, y al ordenar tasas negativas, o sea: tasas que no compensan la inflación o la pérdida del poder adquisitivo de la moneda nacional y que, por ello mismo, menos aún abonan los intereses compensatorios (art. 767 CCCN) y moratorios (art. 768 CCCN).<sup>3</sup>

**2.8.- Y las condiciones políticas.-** Aquí no hay que perder de vista las condiciones políticas, económicas y sociales que facilitaron la sanción del DNU 70/23, de la Ley 27742 y la Ley 27802. La ciencia jurídica (como también la crítica jurídica) no puede quedar limitada al análisis normativo ni el análisis normativo puede quedar reducido al análisis gramatical y semántico. El estudio de las fuentes normativas (en general de los textos) debe agregar, a la gramática y la semántica, el conocimiento de la pragmática o del uso de los textos por parte de los emisores (o el legislador o el gobierno) y de los receptores (o habitantes) en relación a las circunstancias de tiempo, lugar o personales existentes tanto al tiempo de su sanción como de su aplicación.<sup>4</sup>

Pero además la ciencia jurídica (como también la crítica jurídica) no puede quedar limitada al análisis lingüístico de las normas, sin considerar también las condiciones políticas, económicas y sociales que hacen posible que se usen determinadas fuentes normativas y que, a partir de esas fuentes, se identifiquen ciertas normas y no otras.

Las políticas de desarrollo económico y social con democracia política no se sostienen sin poder popular (que no es el populismo ni la demagogia), o sea: sin un pueblo medianamente educado en el ideario de los derechos humanos y de la república democrática, y sin una élite dispuesta a ejecutarlo. La ausencia de ese poder popular ha dejado abierto el campo tanto a los gobiernos populistas como a los gobiernos conservadores (o llamados neoliberales) que causan el empobrecimiento y el embrutecimiento de pueblo, lo que a su vez facilita la dominación capitalista y su mantenimiento o reproducción.

**3.- LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY 27802.-** La reforma legislativa sancionada por la Ley 27802 es inconstitucional. En adelante muestro las inconstitucionalidades que ostenta la Ley 27802 y las consecuencias de las mismas.

---

<sup>3</sup> Nos hemos ocupado del tema en: 1.- La Inflación, El Reajuste Igualitario y Los Derechos Sociales, Buenos Aires, 2011; 2.- La Inflación y La Tasa de Interés de la CNAT, Buenos Aires, 2018; 3.- La Inflación, Los Intereses y El Derecho A La Actualización Monetaria De Los Créditos Sociales, Buenos Aires, 2019; 4.- La Tasa (judicial) De Interés y La Inflación, Buenos Aires, 2022; 5.- La licuación del crédito obrero en los juicios laborales, Buenos Aires, 2024; 6.- Sobre La Actualización Monetaria y Los Intereses de los Créditos laborales Reconocidos en Juicio, con una crítica al Plenario Eiben y los deberes de los tribunales de CABA, Buenos Aires, 9-3-2025: todos en academia.edu.-

<sup>4</sup> Ver sobre el punto de Charles Morris, Fundamentos de una teoría de los signos, Paidós, Barcelona, 1994; o de Roland Barthes, Elementos de semiología, en La Aventura Semiológica, Editorial Nacional, Madrid, 2002, pág. 19 y ss; o de Perelman, La Lógica jurídica y la nueva retórica, Madrid, 2003.-

**3.1.- La inconstitucionalidad total por desaseguramiento (o regresividad).**- La Ley 27802 es inconstitucional porque viola la prohibición de regresividad. El gobierno no tiene atribuciones para desasegurar los derechos sociales. El gobierno no tiene atribuciones para retrogradar el nivel de desarrollo jurídico alcanzado (cualquiera sea el nivel del mismo).

En materia de derechos humanos (como los derechos sociales) y en una república democrática con declaración de derechos rige la prohibición de regresividad que es tanto como decir que el gobierno tiene el deber de asegurar los derechos, o que el gobierno tiene prohibido derogar, suprimir, reducir los derechos reconocidos a favor del trabajador, o no tiene atribuciones para adoptar reformas in peius del trabajador o que supriman o reduzcan su poder y sus bienes.

El art. 14 bis dispone que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador” los derechos que en ese mismo texto se enuncian. Aquí se reconoce el principio de aseguramiento; se impone el deber de asegurar los derechos sociales; se prohíbe la regresividad o retrogradación; se dispone la irreversibilidad; que es tanto como prohibir que el gobierno derogue los mejores derechos ya asegurados o que los modifique in peius del trabajador.

Sostener la irreversibilidad de los derechos sociales es tanto como prohibir al gobierno que los modifique in peius de los trabajadores o que los derogue retrogradando el nivel de desarrollo alcanzado. El gobierno no tiene esta atribución de derogar en perjuicio del trabajador los derechos sociales ya asegurados. Es así de sencillo. Es una cuestión que hace a la constitución del gobierno. Menos que esto no podemos aceptar para una república democrática y el cabal imperio de los derechos humanos.

Las fuentes inferiores a la Constitución nacional que regulan las relaciones de trabajo y el contrato de trabajo, los sindicatos, la huelga, los convenios colectivos (y, en definitiva, la materia laboral en su conjunto) definen un nivel de desarrollo irreversible, irretrogradable, en virtud del principio de aseguramiento de los derechos (o de la prohibición de reversibilidad).

Se aseguran los derechos de la persona humana sólo por el hecho de ser una persona humana. No se le aseguran sus derechos porque sea digna ni se le aseguran sus derechos a cambio de obediencia. Asegurar no es proteger. El deber de asegurar es un principio propio de la doctrina moderna del gobierno.

El gobierno NO ha sido constituido para dañar o lesionar los derechos de los habitantes. Esto es muy básico. El gobierno es constituido para asegurar los derechos y NO para desasegurarlos, máxime cuando se trata de derechos sociales conforme al mandato expreso del art. 14 bis de la CN.

Es absolutamente improcedente desde el punto de vista constitucional que el gobierno (a través de cualquiera de sus poderes) no cumpla con su deber de asegurar los derechos de la persona humana, pero mucho más lo es cuando esas agencias públicas son la causa, el motivo o la ocasión de

los daños y perjuicios que padece la persona o la inmensa mayoría de la población.

El deber de asegurar no se confunde con el principio de progresividad. El deber de asegurar prohíbe el retroceso. El principio de progresividad manda el avance, el adelantamiento de un nivel a otro superior. El principio de progresividad manda reconocer mayores o mejores derechos al trabajador; o sea: derechos que equivalen a un mayor poder y riqueza (o bienes y servicios).

Determinado el nivel de desarrollo alcanzado (cualquiera sea el grado del mismo) está prohibido el retroceso y a partir del mismo sólo cabe el adelantamiento o avance o el progreso social e individual. Aseguramiento y progresividad son dos principios diferentes y ambos integran la doctrina moderna del gobierno.

Con el deber de asegurar y el principio de progresividad se construyen los órdenes jerárquicos y de prelación de las normas y, en definitiva, el orden social progresivo donde el gobierno no puede retrogradar el nivel de desarrollo alcanzado sino, sólo y exclusivamente, coadyuvar al progreso social e individual. Así se construye una sociedad en avance continuo, en adelantamiento. La utopía o la sociedad perfecta no es un orden social estático sino dinámico en avance permanente hacia mejor.

Por ello entonces la reforma laboral establecida en la Ley 27802 no rige para suprimir o limitar los derechos de los trabajadores. No hay otra posibilidad. No hay otra alternativa. La retrogradación está absolutamente prohibida y las reformas de la Ley 27802 son inconstitucionales.<sup>5</sup>

**3.2.- La inconstitucionalidad total por vulnerar los derechos del trabajador reconocidos en la Constitución Nacional.-** La Ley 27802 también es inconstitucional porque vulnera los derechos del trabajador reconocidos en el art. 14 bis de la CN, ampliado por los tratados enumerados en el art. 75.22 de la misma ley suprema.

Aquí debemos partir tanto de los derechos expresamente reconocidos en el art. 14 bis como de las complementaciones ampliatorias de esos derechos que se disponen en los documentos o tratados e internacionales enumerados en el art. 75.22. Estos textos expresan las normas o el régimen de derechos sociales a partir del cual debemos evaluar las reformas de la Ley 27802.

En la medida que las reformas de la Ley 27802 suprimen o reducen el ámbito de validez del derecho laboral, las remuneraciones e indemnizaciones, la libertad sindical, la huelga y los beneficios de la

---

<sup>5</sup> Me ocupo del principio de aseguramiento y del principio de progresividad en Javier Spaventa, Constitución Y Trabajo, Chilavert Artes Gráficas, Buenos Aires, 2008, capítulo 2 (aseguramiento y progresividad), 2.1 (el deber de asegurar o prohibición de retroceder), 2.2 (el principio de progresividad), 2.3 (orden social progresivo y orden social regresivo), y 2.4 (órdenes jerárquico y de prelación de las normas); ver en academia.edu.

seguridad social, es claro que sus modificaciones atacan directamente los derechos sociales o laborales reconocidos en la Constitución nacional como (entre otros y como mínimo) son las condiciones dignas y equitativas de labor, la justa retribución, el descanso y las vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario o la estabilidad, la organización sindical libre y democrática, el derecho de huelga, y los beneficios de la seguridad social con carácter integral e irrenunciable, todo lo cual determina su descalificación constitucional.

**3.3.- Las consecuencias de las inconstitucionalidades totales y los deberes del gobierno.-** Las inconstitucionales totales (por desaseguramiento y por vulnerar los derechos) que ostenta la Ley 27802 tienen varias consecuencias que en adelante señalo.

Primero. Que la Ley 27802 sea totalmente inconstitucional tiene por consecuencia su invalidez general y que no sea aplicable a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a su entrada en vigencia, ni a los contratos de trabajo en ejecución al tiempo en que entró en vigencia ni a los contratos de trabajo celebrados con posterioridad a su entrada vigencia.<sup>6</sup>

Segundo. Como la Ley 27802 es completamente inconstitucional el Poder Judicial de la Nación (al igual que los poderes judiciales de las Provincias) tienen el deber de declarar de oficio la invalidez de esa ley. Los jueces incumplen con el juramento de administrar justicia bien y legalmente, conforme a lo prescripto por la Constitución (según lo manda el art. 112 de la ley suprema) si aplican la Ley 27802, o si no declaran de oficio su inconstitucionalidad.

Tercero. Como la Ley 27802 es completamente inconstitucional el Poder Legislativo Nacional y el Poder Ejecutivo Nacional (que son los poderes que sancionan las leyes) deben derogar la Ley 27802 en su totalidad (y con efecto al 6-3-2026 cuando entró en vigencia por ser nula de nulidad absoluta e insanable) y sancionar en su reemplazo una legislación que, en cumplimiento al mandato del art. 14 bis de la CN, asegure los derechos sociales reconocidos en el texto expreso de la ley suprema conforme a las ampliaciones dispuestas en los documentos enumerados en el art. 75.22, y para que a partir de allí coadyuve al progreso social e individual.

---

<sup>6</sup> Hago una exposición de los derechos sociales o laborales reconocidos en la Constitución nacional conforme a las ampliaciones dispuestas en los tratados enumerados en el art. 75.22 de la ley suprema en Constitución y Trabajo, capítulos 6 (el derecho del trabajo en la constitución nacional) y 7 (la seguridad social en la constitución nacional). Agrego aquí que las reformas laborales de la Ley 27802 son pasibles de las mismas o similares críticas formuladas a la flexibilización laboral de los años noventa que realizamos en La Constitución, los tratados y la flexibilidad laboral (en DT, 1996-B, 2707) o en Estudio sobre la Flexibilización Laboral en la Argentina (que incluimos como capítulo 5 de Apuntes sobre Derechos Sociales, Chilavert Artes Gráficas, Buenos Aires, 2012). Ver estos estudios en academia.edu.

**3.4.- Las inconstitucionalidades parciales.-** Aquí defendemos la inconstitucionalidad total de la Ley 27802, su derogación y reemplazo por un régimen legal acorde a los derechos reconocidos en la Constitución nacional. Pero ello no impide que también proponamos que se reclame para obtener declaraciones de inconstitucionalidad de algunos artículos o partes de la Ley 27802. Aquí sólo hacemos la mención del punto y no el análisis de la materia.

Nosotros sostenemos que casi todos los artículos de la Ley 27802 son inconstitucionales. Para ello hay que mostrar que son ataques directos a los derechos reconocidos en la Constitución nacional o que suprimen o limitan los derechos establecidos en el art. 14 bis de la CN (ampliados por los tratados enumerados en el art. 75.22 de la ley suprema).

Pero también para ello hay que poner en juego otros derechos como el principio de igualdad y la prohibición de discriminar (del art. 16 CN ampliado por los tratados enumerados), o el principio de razonabilidad (arts. 28 y 99.2 CN) para descalificar, por ejemplo, la prohibición de recurrir al CCCN para reclamar por el pago de la reparación a los daños producidos por el despido (que se dispone en el art. 245 y 278 de la LCT reformador por los arts. 51 y 57 de la Ley 27802); o criticar la actualización reducida de los créditos laborales que establece el art. 55 de la Ley 27802; o rechazar el pago en cuotas que ordena el art. 277 reformado por el art. 56 de la Ley 27802.

Así no hay que limitar la fundamentación de las inconstitucionalidades sólo a la mención de los derechos reconocidos en el art. 14 bis de la CN, ni a las ampliaciones que disponen los tratados enumerados en el art. 75.22 de la misma ley suprema, sino que también hay que recurrir a los derechos que surgen de los COIT ya que estos convenios son superiores a la Ley 27802 en virtud de lo establecido en el art. 75.22. Así se trata de mostrar que la Ley 27802 vulnera los principales COIT, lo que a su vez compromete la responsabilidad del gobierno argentino (o del estado como dicen los especialistas en derecho internacional).

**4.- SOBRE LA VIGENCIA (o eficacia) TEMPORAL DE LA LEY LABORAL.-** El derecho laboral tiene un régimen específico regulador de los efectos de la ley (o de la norma en general) con relación al tiempo y que se construye sobre la base del deber de asegurar (o prohibición de regresividad) y del principio de la progresividad. En adelante lo muestro.

El art. 7º del CCCN regula la eficacia temporal de la ley. El texto del art. 7º del CCCN dice: "Eficacia temporal. A partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. Las leyes no tienen efecto retroactivo, sean o no de orden público, excepto disposición en contrario. La retroactividad establecida por la ley no puede afectar derechos amparados por garantías constitucionales. Las nuevas leyes supletorias no son aplicables a los contratos en curso de ejecución, con excepción de las normas más favorables al consumidor en las relaciones de consumo." A partir del art. 7º analizo el régimen que regula la eficacia temporal de la ley laboral.

El art. 7º (en su primer párrafo) dice: “A partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes.”

En materia laboral (o de derechos sociales en general y como mínimo) este primer párrafo del art. 7º del CCCN debe ser entendido en el sentido que a partir de su entrada en vigencia las leyes del trabajo se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes siempre y cuando impliquen una mejora de las condiciones de labor o resulten más beneficiosas a los trabajadores.

Ello es así porque en materia laboral rige el principio de aseguramiento (prohibición de regresividad) y el principio de progresividad social e individual. De modo tal que a partir de su entrada en vigencia las leyes del trabajo (como de cualquier otra fuente o denominación) no se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes cuando establecen normas in peius de las condiciones de labor o resultan menos beneficiosas a los trabajadores.<sup>7</sup>

En el art. 7 del CCCN no se establece el principio de la ley posterior o de que la ley posterior deroga a la ley anterior. En el art. 7 del CCCN (más precisamente en su primer párrafo) se consagra el principio de la aplicación inmediata de la ley: “A partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplicarán aun a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes.” No hay que confundir el principio de la ley posterior con el principio de la aplicación inmediata de la ley. Son completamente diferentes; mandan acciones distintas.

El principio de la ley posterior manda que la ley posterior derogue a la ley anterior (para el orden jerárquico de las normas), o que la ley posterior prevalezca sobre la ley anterior (para el orden de prelación de las normas). Este principio de la ley posterior no es un principio necesario de ningún sistema normativo; no es una verdad lógica ni conceptual; ni es un principio que pertenezca al derecho argentino.<sup>8</sup>

En materia laboral este principio de la ley posterior no rige en la medida que la ley posterior derogue los mejores derechos ya establecidos en la ley anterior. ¿Por qué? Porque está prohibida la regresividad. El gobierno no

---

<sup>7</sup> Nosotros hacemos una lectura constitucional de la ley. Así complementamos la ley con los textos constitucionales (de la misma CN, de los tratados enumerados y de los COIT). Ello tiene sustento: 1.- en el art. 75.22 de la ley suprema cuando establece que los tratados enumerados “no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos”; 2.- en los arts. 1 y 2 del CCCN; 3.- en los Fundamentos del CCCN los redactores aclaran que el proyecto “innova profundamente al receptor la constitucionalización del derecho privado, y establece una comunidad de principios entre la Constitución, el derecho público y el derecho privado, ampliamente reclamada por la mayoría de la doctrina jurídica argentina.”

<sup>8</sup> Las reglas de la lex superior, lex posterior y lex specialis no son ni verdades lógicas (o conceptuales) ni pertenecen al derecho laboral argentino. Y sólo cabe recurrir a ellas para asegurar los derechos del trabajador.-

tiene atribuciones para retrogradar el nivel de desarrollo alcanzado, sino que sólo puede procurar el adelantamiento (principio de progresividad).

Mientras que el principio de aplicación inmediata de la ley ordena que la ley, a partir de su entrada en vigencia, se aplica aún a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. El principio de la aplicación inmediata de la ley no se refiere necesariamente a una ley posterior. ¿Por qué? Porque puede ser el caso que no haya una ley anterior. El principio de la aplicación inmediata de la ley sólo se refiere a la ley, que puede ser posterior a otra anterior o que puede ser la primera ley (y que por ello no es posterior a ninguna otra).

En atención al deber de asegurar y al principio de la progresividad resulta que las leyes (como cualquier otra norma) sólo se aplicarán, a partir de su entrada en vigencia, “aun a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes” (según se ordena en el art. 7 del CCCN) sólo y exclusivamente cuando las modifiquen en beneficio del trabajador y nunca cuando la variación sea in peius de sus derechos e intereses (art. 14 bis, CN, ampliado, y arts. 7, 8, 9, 12, 13, 14 y cc de la LCT).

En el segundo párrafo del art. 7º del CCCN se expresa: “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.”

¿Qué quiere decir este texto en derecho del trabajo o para regular la relación de empleo? En derecho del trabajo este párrafo segundo del art. 7º del CCCN dispone que las leyes (sean o no de orden público o de orden público laboral) no tienen efecto retroactivo cuando establecen condiciones de labor in peius del trabajador o normas menos beneficiosas para el dependiente.

El tercer párrafo del art. 7 del Código Civil es una excepción al principio de la aplicación inmediata de la ley que se establece en el primer párrafo del mismo artículo. En el tercer párrafo se dice que “Las nuevas leyes supletorias no son aplicables a los contratos en curso de ejecución, con excepción de las normas más favorables al consumidor en las relaciones de consumo.”

¿Qué dice este tercer párrafo del art. 7º del CCCN para la materia laboral? O ¿Cómo se debe entender este tercer párrafo del art. 7º del CCCN para regir la eficacia temporal de la ley laboral? Este párrafo para su aplicación a una relación de empleo o a un contrato de trabajo dispone lo siguiente, a saber: las nuevas leyes de orden público o de orden público laboral no son aplicables a los contratos de trabajo en curso de ejecución, con excepción de las normas más favorables al trabajador que en ellas se establezcan. Explico la cuestión.

En derecho civil se distingue entre las leyes de orden público y las leyes supletorias. En derecho civil rige el principio de la autonomía de la voluntad o de la libertad contractual: en los contratos las cláusulas pactadas son ley para las partes (arts. 1197 Código Civil de Vélez y art. 958 del CCCN). Pero

la libertad contractual tiene sus límites. Las partes no pueden disponer de las normas de orden público. Pero sí pueden disponer de las normas supletorias. Son normas supletorias porque completan la voluntad de las partes del contrato en los puntos que no se hayan pactado.

En el derecho del trabajo la distinción entre las leyes de orden público y las leyes supletorias (o las normas de orden público y las normas supletorias) no es relevante. Quizás no sea posible efectuarla. Pero de serlo no es importante o no controvierte lo aquí expuesto. En derecho del trabajo se distingue entre normas de orden público y normas de orden público laboral. Las normas de orden público no son disponibles por las partes. Las normas de orden público laboral son disponibles por las partes sólo en sentido favorable al trabajador. Y todas ellas son supletorias de la voluntad de las partes.

En derecho del trabajo se debe entender que son leyes supletorias todas las normas que regulan el contrato de trabajo, que tengan origen legal, estatutario o convencional, sean o no de orden público o de orden público laboral. En derecho laboral, como mínimo y prima facie, todas las normas supletorias de la voluntad de las partes son imperativas. Así el carácter imperativo del derecho laboral no excluye que las normas laborales sean supletorias de la voluntad de las partes del contrato de trabajo. ¿Por qué? Porque siempre se pueden pactar mejores derechos a favor del trabajador en el contrato de trabajo individual tanto como en el colectivo.

Por ello el tercer párrafo del art. 7º del CCCN para las relaciones de empleo dispone que las nuevas leyes de orden público o de orden público laboral no son aplicables a los contratos de trabajo en curso de ejecución, con excepción de las normas más favorables al trabajador que en ellas se establezcan.

El art. 7 del CCCN para su uso en protección de los derechos del trabajador manda expresamente mantener la vigencia de la legislación supletoria al negocio jurídico (al contrato de trabajo), de modo tal que prohíbe que la nueva norma modifique las condiciones de labor establecidas en los contratos individuales de trabajo (ya extinguidos o en curso de ejecución al momento de su entrada en vigor) y en las normas (legales, estatutarias o convencionales) que lo regulan en su totalidad o que suplen las omisiones o vacíos en que hayan incurrido las partes al celebrarlo.

La nueva legislación supletoria (que en derecho del trabajo es imperativa para las partes porque es de orden público o de orden público laboral) no es aplicable a los contratos de trabajo en curso de ejecución, con excepción de las normas más favorables al trabajador en las relaciones de empleo, en el mismo sentido que en el art. 7º del CCCN se establece que las nuevas leyes supletorias se aplicarán a los contratos o relaciones de consumo en curso de ejecución cuando disponen normas más favorables al consumidor.

Hay el mismo deber de asegurar los derechos del trabajador que del consumidor máxime el mandato expreso del art. 14 bis, del art. 42 (en relación al consumidor) y al principio de igualdad del art. 16 de la CN

(ampliados por los tratados enumerados en el art. 75.22 de la misma ley suprema). Hay que advertir la similitud en el estado de explotación o situación susceptible de aprovechamiento en que se encuentran los trabajadores y los consumidores.

En definitiva, las normas que rigen la eficacia temporal de la ley laboral disponen: 1.- que a partir de su entrada en vigencia las leyes del trabajo se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes siempre y cuando implican una mejora de las condiciones de labor o resultan más beneficiosas a los trabajadores; 2.- que las leyes (sean o no de orden público o de orden público laboral) no tienen efecto retroactivo cuando establecen condiciones de labor in peius del trabajador o normas menos beneficiosas para el dependiente; 3.- que las nuevas leyes de orden público o de orden público laboral no son aplicables a los contratos de trabajo en curso de ejecución, con excepción de las normas más favorables al trabajador que en ellas se establezcan.

Este es el régimen mínimo que resulta del juego armónico de los principios de aseguramiento y progresividad y el uso por analogía progresista (o no regresiva) del art. 7º del CCCN complementado para su aplicación en derecho del trabajo o para regular la ley laboral protectoria del trabajador. Pero hay también otras razones que justifican este régimen de la eficacia temporal de la ley laboral. En adelante las señalo.

El derecho civil (en principio) no es una fuente de regulación del contrato de trabajo. Esto es fundamental que se comprenda cabalmente. Notamos una recurrencia permanente al derecho civil para regular al trabajo humano o a la relación de empleo que no tiene sustento alguno y controvierte el régimen constitucional del trabajo y, en particular, al art. 1º de la LCT 20744. Esto es muy básico. En especial no se puede recurrir al derecho civil para desasegurar los derechos del trabajador sino, sólo y exclusivamente, para asegurarlos (aseguramiento) o para aumentarlos o incrementarlos (progresividad). El art. 7 del Código Civil no puede ser una razón para suprimir o limitar los derechos del trabajador.

El art. 7 del CCCN no puede ser considerado una razón suficiente para sostener que la Ley 27802 es aplicable para regir a los contratos de trabajo extinguidos con anterioridad a su entrada en vigencia o a los contratos de trabajo en ejecución al tiempo de su entrada en vigencia, cuando la modificación que se establece es in peius del dependiente o de los mejores derechos ya reconocidos o establecidos en otras fuentes reguladoras.

Que el contrato de trabajo sea un contrato de tracto sucesivo, o que su ejecución (o el cumplimiento de sus obligaciones) no se agote en una acción, sino que se lleve a cabo en una serie de actos, puede hacer pensar erradamente que se encuentra regulado por el primer párrafo del art. 7 del CCCN en lo que hace a los efectos de la ley con relación al tiempo. Así se puede pensar (aunque equivocadamente) que la aplicación inmediata de la ley interviene en el contrato de trabajo en curso de ejecución y habilita la modificación in peius de las condiciones de labor. Quienes afirmen tal doctrina sostendrán que la entrada en vigencia de la nueva ley no se aplica retroactivamente a los actos ya cumplidos sino a los que se deben cumplir

(o que estando en curso de ejecución se deben cumplir); que el legislador tiene atribuciones para modificar las condiciones de labor o intervenir en los contratos en curso de ejecución; y que, ante la modificación in peius, el trabajador no posee derechos adquiridos sobre las condiciones alteradas sino que sólo eran meras expectativas de derechos.

Esta doctrina está absolutamente equivocada. Esta doctrina se alza contra el deber de asegurar los derechos del trabajador que es el pivote sobre el cual gira todo el sistema de regulación del trabajo. Es de carácter constitucional. No se puede soslayar. ¿Para qué queremos un gobierno? ¿Para qué nos dañe o para que asegure nuestros derechos y coadyuve a nuestro progreso? Esta es la cuestión que deben responder quienes proponen políticas regresivas o quienes afirman que la Constitución Nacional las permite o no las prohíbe. Y si sostienen que el gobierno no tiene atribuciones para dañar es claro que entonces deben identificar un régimen regulatorio de la eficacia temporal de la ley como el aquí descripto.

Los problemas que tuvo Guillermo Borda en mente para realizar sus críticas al art. 3 del Código Civil redactado por Vélez y para proponer su reforma (ejecutada a través de la Ley 17711 cuando era ministro del interior de la dictadura de Onganía), eran completamente ajenos a las necesidades protectorias del obrero y su familia y extrañas a la relación de empleo o al derecho laboral. Estos temas no integraban las preocupaciones de Borda cuando escribe sobre el tema. Es más que evidente.<sup>9</sup>

En cualquier manual sobre derecho laboral se informa que la disciplina es autónoma o que tiene un objeto, un método y principios propios o que les son inherentes y que la distinguen de cualquier otra rama del derecho. Si este tipo de afirmaciones –comunes en las primeras páginas de los manuales y tratados al uso- tienen algún sentido es dar cuenta de que el derecho laboral se integra con una regulación diferente a la civil, lo que implica otro sistema normativo de los efectos de la ley con relación al tiempo. Esto no nos debe llamar la atención si atendemos a que también el derecho penal posee un sistema propio sobre la materia y así ésta no queda regulada sólo por el art. 7 del CCCN sino que a éste se le agregan disposiciones específicas del derecho sancionatorio como es el art. 2 del Código Penal que manda aplicar la ley más benigna.

El art. 217 de la Ley 27802 establece que “Salvo disposición en contrario los artículos de la presente ley entrarán en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial.” La Ley 27802 entró en vigencia el 6-3-2026 cuando fue publicada en el BO.

El art. 93 ordena que “Las modificaciones introducidas por el presente Título serán de aplicación a todos los procesos en trámite a partir del día siguiente al de la publicación de la presente ley en el Boletín Oficial, con excepción de lo dispuesto en los artículos 79 y 80 de la presente ley.”

---

<sup>9</sup> Ver por ejemplo de Guillermo A. Borda, La Reforma de 1968 Al Código Civil, Editorial Perrot, Buenos Aires, 1971, pág. 33 y ss (o el párrafo 3 del Capítulo I).-

Las modificaciones a la LO 18345 (el Título III de la Ley 27802) entraron en vigencia el 7-3-2026, o sea: al día siguiente al de la publicación de la Ley 27802 en el BO el 6-3-2026.

Pero, a su vez, de esta norma del art. 93 están exceptuados los arts. 79 y 89 de la Ley 17802. El art. 79 modifica el art. 20 de la LO (sobre competencia por materia) y el art. 80 modifica el art. 24 de la LO (sobre competencia territorial).

En el capítulo V del Título III de la Ley 27802 se encuentran los art. 90 y 91 que se refieren al acuerdo de transferencias de la función judicial en materia laboral (o el traspaso de competencias del fuero nacional del trabajo al fuero del trabajo de la ciudad de Buenos Aires). En el art. 90 el Congreso Nacional aprueba el acuerdo de traspaso que obra como Anexo I de la Ley 27802. Ello es consecuencia de la reforma de la Constitución del año 1994 y la incorporación del art. 129 a la ley suprema; reforma que, como en el punto, ha sido más perjudicial que beneficiosa para el progreso de la condición humana.

En la cláusula décima del Acuerdo se dispone que el mismo entrará en vigencia “luego de que concurran todas las siguientes circunstancias”, a saber: primero que el acuerdo sea aprobado por el Congreso Nacional y por la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires; y segundo que “se firme el primer convenio específico de transferencia de recursos previstos en la cláusula séptima” del convenio de traspaso.

A partir del 1 de enero de 2027 opera la derogación de la Ley 12908 de periodista (art. 197), de la Ley 14546 de viajantes de comercio (art. 198), de la Ley 27555 de teletrabajo (art. 199), de la Ley 23947 de peluqueros (art. 200), de la Ley 23472 del fondo de garantía de créditos laborales (art. 201), de la Ley 12867 de choferes particulares (art. 205), del Dto Ley 13839/46 de empleados administrativos de empresas periodísticas (art. 212), del Dto. Ley 14954/46 de operadores de radio y cabletelegráficos.

A partir del 1 de enero de 2028 opera la derogación de los incs. “a”, “b” y “c” del art. 21 y los arts. 22 y 23 de la Ley 17741 de fomento de la actividad cinematográfica nacional (art. 214); de los incs. “a” y “c” del art. 97 y el inc. “a” del art. 136 de la Ley 26522 de servicio de comunicación audiovisual.

En resumen. La Ley 27802 se publica en el BO el 6-3-2026 y desde esa fecha entra en vigencia (art. 217). Pero las modificaciones a la LO 18345 (arts. 78 al 94 del Título III) entran en vigencia el 7-3-2026 con excepción de los art. 79 y 80 (art. 93). Además el Acuerdo con el traspaso (aprobado por el art. 90 y adjunto en el Anexo I) entra en vigencia cuando se apruebe por el Congreso Nacional y la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires y se celebre el primer convenio de transferencia de recursos (cláusula décima del acuerdo). Por último hay algunas derogaciones de estatutos que operan a partir del 1-1-2027 (arts. 197, 198, 199, 200, 201, 205, 212, 213), otras que operan a partir del 1-1-2028 (art. 214, 215) y las restantes a partir del 6-3-2026 (arts. 202, 203, 204, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 216).

Por el régimen regulador propio de la eficacia temporal de la ley laboral que hemos expuesto, la reforma sancionada por la Ley 27802 de ser considerada constitucional no rige (como mínimo) a los contratos de trabajo celebrados y extinguidos con anterioridad a su entrada en vigencia, ni rige a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a su entrada en vigencia pero en curso de ejecución durante ese tiempo.

Si no se declara la inconstitucionalidad total de la Ley 27802, la reforma laboral, en principio, sólo sería aplicable a los contratos de trabajo que se celebren con posterioridad a su entrada en vigencia. Pero esta posición tiene, a su vez, una notoria objeción que refuerza los argumentos para la descalificación completa de la reforma tanto por la vía de la declaración judicial de su inconstitucionalidad como por su derogación por el Congreso Nacional.

Si la reforma laboral de la Ley 27802 sólo fuera aplicable a los contratos de trabajo que se celebren con posterioridad a su entrada en vigencia habría dos clases de contratos: los del antiguo régimen (más favorable al trabajador) y los del nuevo régimen (menos favorable al dependiente o más favorable a la patronal). Así se vulneraría el principio de igualdad y la prohibición de discriminar (art. 16 CN, ampliado por los tratados enumerados en el art. 75.22 de la ley suprema) por lo menos durante el tiempo en que duren en vigencia los contratos celebrados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 27802. Todo lo cual refuerza (por el imperio del principio de trato igualitario) la descalificación constitucional completa que merece la Ley 27802.

**4.1.- La doctrina de la incorporación y los derechos adquiridos.-** El contrato de trabajo (como los reclamos derivados del mismo) se rigen por las normas vigentes al tiempo del nacimiento, adquisición, modificación o extinción de la relación de empleo. Los derechos reconocidos en esas normas han quedado incorporados al contrato individual de trabajo (o son derechos adquiridos por el trabajador) y por ello mismo devienen irretrogradables, irreversibles, y la modificación in peius del dependiente es nula o inválida (art. 14 bis CN; arts. 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 LCT; arts. 7 y 8 Ley 14250).

Lo expuesto tiene sustento además en el derecho de propiedad; en el principio de la ley anterior al hecho del proceso; y en que ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe (de los arts. 14, 17, 18 y 19 de la CN, ampliados por lo establecido en los tratados enumerados en el art. 75.22 de la ley suprema).

Advierto que los derechos establecidos en el art. 18 de la CN no son de aplicación exclusiva en el derecho penal sino que son derechos generales de la persona que la protegen en todas y cada una de sus relaciones sociales o jurídicas, ello máxime las ampliaciones de los tratados enumerados en el art. 75.22 de la ley suprema. No hay aquí que sostener interpretaciones restrictivas que limitan o suprimen la plena vigencia y goce de esos derechos ni de los derechos sociales.

Además los reclamos laborales (o sociales) tienen sustento en los derechos constitucionales a las condiciones dignas y equitativas de labor, a la carrera profesional, a la justa retribución, al descanso y las vacaciones pagadas, a igual remuneración por igual tarea, a la protección contra el despido arbitrario, al derecho de huelga y en el derecho a los beneficios de la seguridad social (de los arts. 14 bis, 16, CN, ampliados por los tratados enumerados en el art. 75.22 de la ley suprema), lo que prohíbe la aplicación retroactiva de la ley (art. 7 CCCN), máxime si la misma tiene por objeto o por resultado la modificación in peius de los derechos del trabajador o la vulneración de los derechos ya asegurados (art. 14 bis CN).

La ley 27802 no puede venir a retrogradar, revertir o desasegurar, los derechos incorporados a los contratos de trabajo ya extinguidos o en curso de ejecución y que son derechos adquiridos (o que integran el patrimonio del trabajador).

¿Qué es un derecho adquirido? O mejor dicho: ¿qué significan las palabras “derecho adquirido”? Un derecho se califica como adquirido cuando ha ingresado o integra el patrimonio de una persona (ver arts. 15 y 16 del CCCN; antes el art. 2312 del Código de Vélez). Un derecho adquirido es un derecho que le pertenece a una persona. En otras palabras podemos decir que un derecho es adquirido cuando es una propiedad de una persona. Ahora bien que un derecho integre el patrimonio de una persona, o que le pertenezca o que sea de su propiedad o que, en definitiva, sea un derecho adquirido significa que es el correlato de una obligación pasiva que pesa sobre el resto de los habitantes del país de no interferir en el uso, goce o ejercicio del mismo por parte de aquella persona (a quien se denomina titular o acreedor); o que es el correlato de una obligación de dar una cosa, o de hacer o de no hacer (en particular una acción) que pesa sobre una o varias personas determinadas (que son los deudores); o que el acreedor o titular del derecho tiene (a su vez) el derecho de rechazar con el auxilio de la fuerza pública cualquier interferencia en el uso, goce y ejercicio de su derecho adquirido; o que el acreedor o titular del derecho tiene (a su vez) el derecho de pedir el auxilio del gobierno para forzar el cumplimiento de su deudor moroso.

La doctrina de la incorporación sostiene que el contrato individual de trabajo se integra con las normas (más favorables al trabajador) establecidas en cualquier otra fuente de regulación. Los mejores derechos a favor del trabajador con fuente en la CN, los tratados enumerados (art. 75.22) en los COIT (art. 75.22), en la ley, los estatutos o los convenios colectivos, se incorporan como convenciones del contrato individual de trabajo, con la consecuencia que una nueva fuente posterior (o especial o superior) no puede modificar in peius las condiciones de labor establecidas en los contratos individuales de trabajo en curso de ejecución a su entrada en vigencia, ni a las consecuencias de las relaciones o situaciones jurídicas existentes.

La doctrina de la incorporación está en un todo de acuerdo con el deber de asegurar y el principio de la progresividad. La doctrina de la incorporación manda asegurar los mejores derechos que, establecidos en cualquier otra fuente, se han integrado al contrato individual de trabajo. De

esta manera cumple con el deber de asegurar (o la irreversibilidad o la prohibición de retroceder de los niveles alcanzados). Pero además la doctrina de la incorporación coincide con el principio de la progresividad porque acumula sucesivamente en el contrato de trabajo los mejores derechos con origen en cualquier otra fuente.

No cabe duda que la doctrina de la incorporación tiene sustento en la legislación vigente de las Provincias Unidas del Río de la Plata. Así la doctrina de la incorporación se basa, prima facie, en los arts. 1, 3, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 21, 46, 58, 62, 63, 66 y cs de la LCT y en los arts. 6, 7, 8 y cc de la ley 14.250; o, en otras palabras, la verdad de la doctrina de la incorporación queda demostrada por lo establecido en las normas indicadas.

La doctrina es coincidente con la ley argentina o, dicho de otra manera, es una adecuada descripción del derecho vigente en el territorio de las provincias. El contrato individual de trabajo está integrado, como mínimo, por las mejores normas establecidas en cualquier otra fuente vigente al momento de su celebración (ejecución o extinción). Las normas referidas a las condiciones de trabajo se incorporan de pleno derecho (o ipso iure) al contrato individual de trabajo para suplir la falta de regulación en el acuerdo o para mejorar la existente (conforme arts. 1, 3, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 21, 46, 66 de la LCT y arts. 6, 7 y 8 de la ley 14.250 y concordantes).<sup>10</sup>

La doctrina de la incorporación tiene por consecuencia que las mejores normas establecidas en la fuente posterior a la celebración del contrato de trabajo se integran al contrato como cláusulas del mismo y pasan a ser derechos adquiridos por el trabajador (arts. 14, 14 bis, 17, CN, ampliados por los tratados enumerados en el art. 75.22).

**5.- EL USO PROGRESIVO DE LA LEY 27802.-** Avancemos ahora sobre la cuestión del uso progresivo de la Ley 27802. Aquí partimos del supuesto que la ley es considerada constitucional y que los tribunales la aplican en sus sentencias; o sea: que la Ley 27802 no es derogada por el PLN ni declarada inconstitucional por los tribunales. En este caso se impone el uso progresivo de la Ley 27802. En adelante trato de mostrarlo.

¿Qué entiendo por uso progresivo o alternativo de la ley? Por uso progresivo o alternativo de la ley entiendo a la interpretación y aplicación de las fuentes normativas en un sentido que incrementa el poder de decisión del trabajador o le reconoce mayores bienes. La ciencia jurídica se ocupa del estudio de la producción y distribución del poder (político, social, económico) y de los bienes y servicios por medio del derecho. La aplicación del conocimiento jurídico para el aumento del poder y los bienes del trabajador (o de la persona que trabaja) es un uso progresivo del derecho.

---

<sup>10</sup> Sobre el tema ver Javier Spaventa, Apuntes sobre Derechos Sociales, párrafo 6.26 (el principio de la norma más favorable al trabajador y los métodos de comparación) y párrafo 9.5 (la doctrina de la incorporación).

Para el uso progresivo de la ley primero hay que, a partir de la fuente normativa, identificar normas progresistas, o sea: identificar a partir de las fuentes normativas (en este caso de la Ley 27802) las mejores normas o las normas más favorables o beneficiosas al trabajador; y segundo hay que aplicar esas normas, o sea: no basta con enunciarlas, sino que además deben ser usadas para adoptar una decisión que consista en un incremento del poder o de los bienes del trabajador.

Para ello se recurre a algunos medios, métodos o argumentos. Señalo algunos. Primero: se obtiene una identificación progresista de las normas por medio de la determinación de su significado. Segundo: se realiza una ampliación constitucional de la ley, o sea: se complementa constitucionalmente a las normas de la ley. Tercero: se derrota a las normas regresivas con el principio de aseguramiento, con los derechos constitucionales o con los derechos convencionales o con fuente en los COIT, o sea: se usa el principio de aseguramiento, o los derechos constitucionales o convencionales como una excepción a la norma.<sup>11</sup> Cuarto: se integra la ley con otras fuentes, o sea: se forma un sistema normativo progresista con las normas de la ley junto con otras normas de otras fuentes. En adelante realizaré una interpretación progresista de algunos textos de la Ley 27802 por medio del uso de estos argumentos. Son ejemplos que abren un sendero o sólo señalan un camino a transitar. Veamos.

**5.1.- La determinación del significado.-** El art. 1º de la Ley 27802 modifica el art. 2º de la Ley 20744 que define el ámbito de aplicación de la ley laboral. En el art. 2º se puede leer que las “disposiciones de esta ley no serán aplicables... f) a los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica”. La doctrina dominante (que en gran medida define el sentido común) entiende que quienes trabajan en las plataformas tecnológicas quedan excluidos de la regulación laboral de la LCT 20744. Pero no dice tal cosa la Ley 27802 en el punto. ¿Qué dice el texto? O ¿qué norma podemos identificar a partir del mismo? La norma que se identifica es que las disposiciones de la Ley 20744 no serán aplicables a los prestadores independientes de plataformas tecnológicas, lo que no implica que esos prestadores independientes sean personas que prestan servicios dependientes a favor y por cuenta y orden de las plataformas tecnológicas. Por ejemplo: el conductor de un automóvil de alquiler por medio de una plataforma tecnológica es un prestador independiente con respecto a quien pide el transporte de su persona o de sus cosas, pero es un trabajador dependiente de la empresa tecnológica que explota la plataforma.

Dos casos similares al anterior (o que pueden ser considerados similares para ser incluidos dentro del mismo tipo de argumento) son los inc. “d” y “e” del mismo art. 2º reformado.

---

<sup>11</sup> Sobre la derrotabilidad ver de Carlos E. Alchourrón los artículos recopilados en Fundamentos para una teoría general de los deberes, Marcial Pons, Buenos Aires, 2010.-

En el inc. "d" se excluye de la LCT "A las contrataciones de obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación", pero ello no significa que se haya sacado de la regulación laboral a los servicios dependientes ni que los servicios dependientes se deban regular por el CCCN.

En el art. 1252 del CCCN (que integra la Sección 1 sobre las "disposiciones comunes a las obras y a los servicios") se dispone que "Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral." En el art. 1479 del CCN se dispone que "Hay contrato de agencia cuando una parte, denominada agente, se obliga a promover negocios por cuenta de otra denominada preponente o empresario, de manera estable, continuada e independiente, sin que medie relación laboral alguna, mediante una retribución."

Así resulta que el CCCN no excluye a la ley laboral de la regulación de los servicios dependientes sino que, por el contrario, la acepta expresamente.

En el inc. "e" se excluye de la LCT "A los trabajadores independientes y sus colaboradores en los términos del artículo 97 de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27742", pero ello no significa que se haya sacado de la regulación laboral a los trabajadores dependientes ni a los trabajadores dependientes que integran un equipo.

**5.2.- La ampliación constitucional (junto con la integración de las fuentes).**- En el art. 5 de la Ley 27802 se incorpora el art. 11 bis a la LCT que dice: "Artículo 11 bis: Formación profesional. La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato, será un derecho fundamental para todos los trabajadores."

En el PIDESYC (tratado enumerado en el art. 75.22 de la CN) se dispone (en su art. 7) "el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo y satisfactorias que le aseguren en especial... c) igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideración que los factores de tiempo de servicio y capacidad."

La promoción profesional es un derecho de la persona a acceder a la categoría superior sin más consideración que los factores de tiempo de servicios y capacidad.

El gobierno argentino (por medio de sus tres poderes) está obligado a reconocer este derecho. El PJN (como uno de los tres poderes del gobierno) debe reconocer este derecho (art. 3 del PIDESYC).

En el art. 1737 del CCCN se dispone que la lesión de un derecho que tiene por objeto la persona o el patrimonio es un daño. Mientras que en el art. 1716 del CCCN se ordena el deber de reparar el daño causado.

El trabajador tiene derecho a la promoción profesional. El empleador tiene la obligación de promover profesionalmente al trabajador. Si el patrón

incumple con esta obligación daña un derecho patrimonial del empleado, lo que da lugar a la reparación de la lesión causada.

Pongo otro ejemplo. El art. 245 LCT (reformado por el art. 51 de la Ley 27802) dispone en sus tres últimos párrafos: “La indemnización prevista en este artículo constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo. Su percepción importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera del régimen especial establecido en esta ley. Quedan exceptuadas únicamente las acciones basadas en ilícitos penales, en cuyo caso la reparación se regirá por las normas comunes.”

¿Qué dicen estos textos? Primero. Determinan que la indemnización del art. 245 LCT sólo abona el despido sin justa causa. El despido sin justa causa tiene un precio que es la tarifa fijada en el art. 245 LCT. Segundo. Los daños que causa el despido sin justa causa (como cualquier otro despido) no se abonan con la indemnización del art. 245 LCT. Tercero. El trabajador tiene derecho a reclamar los daños producidos por el despido sin justa causa a su persona y a su patrimonio sobre la base de lo establecido en los arts. 75, 76 y 77 de la LCT y el CCCN, ya que (repito) la indemnización establecida en el art. 245 LCT es sólo el precio tarifado del despido sin justa causa. Y nada más.<sup>12</sup>

Pongo otro ejemplo sobre una materia similar. El art. 278 LCT (incorporado por el art. 57 de la Ley 27802) dispone en su último párrafo que “Las prestaciones salariales, indemnizatorias y/o de cualquier otra naturaleza jurídica previstas en esta ley y/o en los distintos regímenes laborales especiales y/o previsionales son incompatibles con acciones y/o reclamos por daños y perjuicios fundados en el Código Civil y Comercial de la Nación.”

¿Qué quiere decir este texto? Hay varias alternativas y todas ellas son más favorables al trabajador que la pretendida por el gobierno cuando sancionó este art. 57.

Primera alternativa. Primero el trabajador puede ejercer acciones con sustento en la ley laboral y la ley civil. Segundo que sean incompatibles quiere decir que no puede acumular las indemnizaciones, sino que la que sea mayor (ya sea de origen civil o laboral) incluye a la menor.

Segunda alternativa. Primero quedan prohibidas las acciones civiles. Segundo que hay acciones laborales para reclamar por la reparación integral de los daños sufridos por el trabajador en su persona o bienes, conforme lo mandan los arts. 75, 76 y 77 de la LCT.

**5.3.- La derrota por desaseguramiento y por vulnerar un derecho constitucional.-** Primero nos ocupamos de la derrota por

---

<sup>12</sup> Ver La Reparación de los Daños Sufridos por el Trabajador, Buenos Aires, enero – abril de 2026; en academia.edu.-

desaseguramiento, o sea: usamos la prohibición de desasegurar como una excepción para derrotar a la norma. Veamos un ejemplo.

En el art. 16 de la LCT 20744 se disponía que “Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador.”

Ahora por el art. 8 de la Ley 27802 el art. 16 sólo dispone que “Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica.”

¿Qué quiere decir este texto? Quiere decir que las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica para desasegurar los derechos del trabajador pero que sí se pueden usar (en cumplimiento al mandato del art. 14 bis de la CN) para asegurar sus derechos o para coadyuvar a su progreso social e individual. De esta manera queda derrotada la norma estándar (o literal) por la prohibición de regresividad.

Esto es tanto como entender el texto del art. 16 LCT en el sentido que sólo prohíbe la aplicación extensiva o analógica regresivas de los convenios colectivos; o sea: no se puede recurrir a un CCT para desasegurar los derechos del trabajador o para establecer condiciones de trabajo menos beneficiosas o menos favorables al dependiente que las que goza.

La analogía de los convenios colectivos básicamente viene dada por la similitud en la actividad de las empresas o en las profesiones de los trabajadores que se regulan en los convenios. Sobre esta base está justificado recurrir a un CCT que no es aplicable a la empresa por su actividad, pero donde encuadran las tareas cumplidas por el trabajador a favor de esa empresa cuando con ello se favorece al dependiente o se mejoran sus condiciones de trabajo.

Pongo otro ejemplo. En el art. 135 de la Ley 27802 se sustituye el art. 18 de la Ley 14250. El primer párrafo del art. 18 queda redactado de la siguiente manera: “Artículo 18: Los Convenios Colectivos de ámbito mayor no podrán modificar ni disponer el contenido de los convenios de ámbito menor.” ¿Cómo hay que leer este texto? Como cualquier otro: siempre a la luz del deber de asegurar, de la prohibición de regresividad y del principio de progresividad. Entonces sobre esas bases ¿qué dice el texto del art. 18 de la Ley 14250 (reformado por la Ley 27802). Dice que los CCT de ámbito mayor no podrán modificar ni disponer el contenido de los CCT de ámbito menor cuando desaseguran las condiciones de trabajo o que resultan menos beneficiosos para el trabajador (prohibición de regresividad o principio de aseguramiento) y que los CCT de ámbito mayor si pueden modificar y disponer el contenido de los convenios de ámbito menor cuando establecen condiciones de labor más beneficiosas o favorables para el trabajador.

Pongo otro ejemplo similar. El art. 136 de la Ley 27802 sustituye el art. 19 de la Ley 14250 con el siguiente texto: “Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior modifica en cualquier sentido a un convenio colectivo anterior de igual ámbito; b) Un convenio de ámbito menor, prevalece, dentro de su ámbito de representación personal y territorial, frente a otro convenio de ámbito mayor, anterior o posterior.”

¿Qué dice el art. 19, inc. a? Por el deber de asegurar y el principio de progresividad es claro que este inc. “a” del art. 19 dispone que un CCT posterior modifica en cualquier sentido que resulte más beneficioso al trabajador a un convenio colectivo anterior de igual ámbito. Las palabras “en cualquier sentido” de este inc. “a” del art. 19 son siempre en un sentido progresista, de adelantamiento, de avance hacia mejor, o sea: de mejoramiento de las condiciones de trabajo; ello máxime que el mismo artículo no se expresa que el sentido que permite sea también in peius de los derechos del dependiente.

¿Qué dice el art. 19, inc. b? Por el deber de asegurar y el principio de progresividad es claro que este inc. “b” del art. 19 dispone que un CCT de ámbito menor, prevalece, dentro de su ámbito de representación personal y territorial, frente a otro convenio de ámbito mayor, anterior o posterior sólo y exclusivamente cuando mejora las condiciones de labor o resulta más beneficioso para el trabajador.

Segundo. La derrota por vulnerar un derecho constitucional. Aquí usamos la violación de un derecho constitucional como una excepción para derrotar la norma; o sea: se derrota la norma porque vulnera un derecho constitucional o convencional (con fuente en un COIT) del trabajador.

En el art. 14 bis CN se reconoce el derecho a la participación en las ganancias con control de la producción y colaboración en la dirección. El trabajador tiene derecho al control de la producción y la colaboración en la dirección. Se trata de un derecho que claramente limita las atribuciones de disposición y administración del empleador. El empleador no puede disponer de los inmuebles y muebles registrables, ni de las marcas y patentes del negocio o de la empresa sin que los trabajadores de la misma hayan ejercido el debido control de la producción. Tampoco puede el empleador ejercer las facultades de dirección u organización y disciplinarias sin que los trabajadores de la misma hayan ejercido el control de la producción y la colaboración en la dirección. Todos estos actos del empleador que no cuentan con el control de la producción y la colaboración en la dirección de los trabajadores son nulos (arts. 382 y ss CCCN).

**5.4.- La integración de las fuentes.-** Por el deber de asegurar (la prohibición de regresividad y el principio de progresividad) hay que integrar o acumular las fuentes del derecho de forma que aseguren el nivel de desarrollo alcanzado y coadyuven al adelantamiento social e individual a partir de ese nivel.

Hay que integrar a la Ley 27802 (o a algunos de sus artículos) con otras fuentes de derecho para así formar sistemas normativos o subsistemas

normativos sobre diferentes cuestiones (materias, relaciones jurídicas, situaciones jurídicas, instituciones), que resulten más beneficiosos o favorables al trabajador o que establezcan mejores condiciones de labor.

Pongo un ejemplo. El art. 54 modifica el art. 276 de la LCT. El nuevo art. 276 sólo alude a la actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. Este es sólo el caso que regula. Y ¿qué establece? Que los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados por la variación que resulte del IPC – INDEC con más una tasa de interés del tres por ciento sobre el capital actualizado desde que cada suma es debida y hasta el momento del efectivo pago.

El art. 276 LCT sólo regula la actualización de los créditos laborales por depreciación monetaria. Así no regula los intereses ni compensatorios ni moratorios que debe el patrón moroso. Por ello hay que agregar a la actualización monetaria del art. 276 LCT los intereses compensatorios (del art. 767 CCCN), los intereses moratorios (del art. 768 CCCN) y la capitalización de los intereses (del art. 770.c del CCCN).

Hay que integrar el art. 276 LCT con los arts. 767, 768 y 770.c del CCCN para así tener un sistema de actualización monetaria de los créditos laborales y de los intereses devengados por esos créditos a cargo del patrón moroso.

Lo mismo cabe señalar a partir del texto expreso del art. 55 de la Ley 27802 cuando refiere que “En los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley, incluidos los recursos de queja que se encuentren pendientes de resolución, los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados en base a los siguientes criterios...”

El art. 55 sólo ordena la actualización de esos créditos, de modo tal que falta la regulación de los intereses moratorios y de los compensatorios que viene dada por los art. 767 y 768 del CCCN, que se deben capitalizar conforme lo establece el art. 770.c del mismo CCCN.

De esta forma o por estos medios o recursos se debe proceder a la aplicación o al uso progresista (o alternativo al dominante) de la Ley 27802.

**6.- CONCLUSIÓN.-** Llegamos al final. ¿Cuál ha sido el camino recorrido? Hemos avanzado de una mayor a una menor oposición a la Ley 27802. Primero sostuvimos que la Ley 27802 es inconstitucional y como tal debe ser derogada por el PLN y el PEN o descalificada (o invalidada) por el PJN. Segundo sostuvimos que la Ley 27802 puede ostentar algunas inconstitucionalidades parciales y que el PJN así las debe declarar. Tercero nos hemos ocupado de la vigencia temporal de la Ley 27802. Para ello presentamos un régimen específico (o no civilista) de la eficacia temporal de la ley laboral. Y cuarto, por último, mostramos un uso progresista (o alternativo) para la interpretación y aplicación de la Ley 27802 suponiendo que la misma mantenga su plena validez o vigencia. De esta forma expusimos no sólo algunas críticas a la Ley 27802 sino que, además,

señalamos un método para el análisis y la evaluación del actuar del gobierno según la Constitución Nacional.-

Buenos Aires, abril de 2026.-