

PROYECTO DE MODERNIZACIÓN LABORAL
LAS SOMBRAS DEL PROYECTO DE MILEI

Por Roberto C. Pompa

***Co Coordinador del Foro para la defensa del
derecho del trabajo y la justicia social***

Enero 2026

Hemos señalado en otra oportunidad que el mandato del legislador para dictar leyes es soberano, emana del pueblo y de la Constitución. Sin embargo, cuando se trata de dictar una norma laboral debe ser para defender a las personas que trabajan y para asegurar sus derechos, porque así lo impone el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. De la misma manera, toda reforma legislativa que comprenda derechos humanos fundamentales como lo son los derivados del trabajo debe ser para superar el estadio anterior, bajo pena de convertirse en una norma regresiva a contrario de lo que impone la misma Constitución y los Tratados Internacionales.

Dada su extensión, abordar el tratamiento exhaustivo del Proyecto nos obligaría a escribir una obra que excede la urgencia de los tiempos actuales, por lo que me limitaré a señalar los aspectos sucintos de la reforma que se intenta aprobar y que, en esta primera parte, referida al derecho individual del trabajo, se verán resumidos en 100 consideraciones que, se aclara, no tienen la intención ni la pretensión de agotar su análisis y estudio, sino reflejar una primera aproximación del tema para que pueda comenzarse a conocer los alcances y contenidos del proyecto llamado “Ley de modernización laboral”, especialmente para los actores que deberán debatirlo en ambas Cámaras del Congreso y de las y los trabajadores a los que van dirigidos, el que como podrán observar y comprender, nada tiene de modernización, ni logrará los fines declarados en su Mensaje de Elevación.

Por el contrario, de aprobarse el Proyecto, que no ha sido producto de consensos o discusiones previas, solo producirá un deterioro de las condiciones de empleo, mayores niveles de precarización, aniquilamiento de derechos consagrados que tardarán décadas en poder ser repuestos, empobreciendo las condiciones de trabajo y de vida de las personas que trabajan, de manera que, como lo ha dicho el Foro que tengo el honor de co coordinar, no se trata de negociar uno o algunos aspectos de su redacción, sino promover su absoluto y total rechazo.

En una segunda parte, veremos como a través del mismo instrumento se pretenden atacar instituciones como la Justicia Nacional del Trabajo que es la

encargada de asegurar la eficacia y la efectividad de los derechos de las personas que trabajan, como el debilitamiento de las organizaciones sindicales que son las encargadas de la consagración y defensa colectiva de esos derechos, vulnerándose en ambos casos normas elementales de una convivencia democrática.

Van aquí las consideraciones:

PRIMERA PARTE: LA ANIQUILACION DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

1.- Es contrario a la Constitución Nacional, en tanto por su art 14 bis las leyes deben proteger el trabajo en sus diversas formas y, en el proyecto ninguna de sus disposiciones lo protege

2.- Es igualmente contrario al mismo artículo de la Constitución Nacional cuando consagra que las leyes “asegurarán al trabajador”, lo que supone otorgar, mantener, reconocer derechos, que, en el caso se reducen, desconocen o se eliminan, siendo la irrenunciabilidad un principio fundante del derecho del trabajo, regido por disposiciones de orden público sobre los que las partes no pueden negociar en detrimento de los derechos de las personas que trabajan

3.- Es también contrario al principio de progresividad y no regresividad de los derechos, considerado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación como un principio arquitectónico del derecho (Caso “Álvarez c/ Cencosud”) y receptado por la Constitución Nacional (art. 75.19) y los Tratados Internacionales (Convención Americana, art. 26, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 2.1 y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 40.1), al reducir o eliminar derechos ya vigentes

4.- Es del mismo modo contrario al principio de la realidad, que debe prevalecer más allá de los nombres o formas que le den las partes

5.- Es asimismo contrario al principio pro hómine, cuando elimina la prevalencia de la actividad productiva y creadora del ser humano sobre el fin económico o la relación de intercambio. Como lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Caso “Bahamondez”) “El respeto por la persona humana es un valor fundamental, jurídicamente protegido, con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental”

6.- Reduce el alcance del principio de la norma más favorable en caso de duda, eliminándola en los casos de “interpretación de la ley” o en “la apreciación de la prueba”, lo que no solo generará además una mayor inseguridad jurídica, sino que contradice doctrina de la CorteIDH cuando resolvió (Caso “Baena y otros”) que “se deba acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o suspensión extraordinaria”

7.- Al utilizar la conjunción “y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación”, excluye del carácter laboral los trabajos “de obra, servicios, agencia, transporte y flete” que se realicen bajo relación de dependencia, apartándose del principio de la realidad y de la Recomendación número 198 de la OIT sobre “La relación de trabajo”, promoviendo el fraude laboral, la precarización y la evasión laboral y previsional

8.- Caben las mismas consideraciones cuando excluye de la normativa laboral a “los colaboradores” de los que puedan ser considerados trabajadores independientes

9.- Lo mismo para los trabajadores de “plataformas tecnológicas”, lo que además se aparta del marco doctrinario y jurisprudencial internacional

10.- Resulta absurdo incorporar en una ley “laboral” el trabajo de plataformas, para no reconocerles a los que lo presten ni el carácter laboral de la relación, ni derechos del trabajo y la seguridad social derivados de esa prestación, incorporando todo un conjunto de supuestos beneficios carentes de todo contenido

11.- Resulta una contradicción evidente anunciar el propósito de resolver los temas derivados del desempleo y la precarización, para excluir a todos estos trabajadores y trabajadoras del marco protectorio que por imperio de la Constitución Nacional debiera tener una ley laboral

12.- Elimina la “justicia social” como fuente del contrato de trabajo, cuando se trata precisamente de un principio inserto en la Constitución Nacional (art. 75.19)

13.- Afecta la necesaria incorporación de factores de compensación cuando coloca a las personas que trabajan y a los que los emplean en condiciones de igualdad o de trato, los que resultan indispensables para regular relaciones o situaciones de desigualdad o de vulnerabilidad “con el fin de alcanzar la proclamada igualdad y la libertad real en el seno de las relaciones laborales” (CorteIDH, caso “Condición jurídica y derecho de los migrantes indocumentados”, OC 18/03)

14. Lo mismo cabe decir cuando pretende promover el empleo en “condiciones de igualdad y de trato”, en abierta contradicción con los planes de promoción para personas y sectores vulnerables como lo regula por ejemplo la Ley 25212 sobre “Pacto Federal del Trabajo”, para el trabajo de mujeres o personas con discapacidad (art. 37.1)

15.- Resulta regresiva de la ley 26574 del año 2009 la eliminación del carácter irrenunciable de los mayores derechos y condiciones incorporados en “los contratos individuales de trabajo”, renovando un debate doctrinario y jurisprudencial que había sido zanjado luego de más de 35 años

16.- Elimina la obligación de la autoridad administrativa o judicial en caso de acuerdos o transacciones conciliatorias (art 15 LCT) de remitir las actuaciones a la AFIP (hoy ARCA) cuando pueda haber situaciones de fraude laboral, lo que contradice el propio Mensaje de Elevación que acompaña el Proyecto de Ley

cuando sostiene el propósito de combatir dicho fraude, eliminando también las responsabilidades que les puedan caber a los Funcionarios por su omisión

17.- Que a ello debe sumarse que ya la Ley Bases había eliminado las sanciones que le cabían a los empleadores por incurrir en ausencia o incorrecta laboral, lo que lejos de reducirlo promueve la existencia del fraude laboral

18.- Elimina la posibilidad de que la aplicación analógica de los Convenios Colectivos de Trabajo pueda ser tenida en cuenta para resolver casos concretos

19.- Considera causa objetiva de pluspetición “la sobreestimación de los créditos reclamados”, lo que afectará sin duda el ejercicio del derecho de defensa y de acceso a la justicia de las personas que trabajan

20.- Elimina “realizar actos o ejecutar obras” como definición del contrato de trabajo, el que queda reducido a “prestar servicios”

21.- Resulta sobreabundante presumir la existencia de un contrato de trabajo cuando se presten servicios “en relación de dependencia”

22.- Elimina presunciones existentes en favor de las personas que trabajan y se emitan recibos o facturas, lo que no sólo resulta contraria a la ya citada Recomendación 198 de la OIT, sino que, además, alienta el fraude, contraria el principio de la realidad, elimina factores de compensación ya comentados y altera la carga de la prueba en detrimento de los derechos de la parte más vulnerable de la relación

23.- Reduce el concepto de empleador a quien requiere servicios “a los fines de desempeñarse bajo dependencia”, alterando la presunción y carga probatoria recién citada. De esta manera se pretende eliminar la responsabilidad de todas las personas físicas y jurídicas que se encadenen en la relación, apartándose de toda la doctrina y jurisprudencia sobre solidaridad laboral

24.- Reduce el concepto de “socio empleado” a que se le impartan instrucciones o directivas “concretas”, eliminando a su vez las que “pudieran impartirse”, desconociendo que la forma escrita no es un elemento esencial del contrato de trabajo

25. Se amplían las excepciones de la figura anterior a las sociedades con integrantes “del grupo familiar primario”, desconociendo pacífica jurisprudencia sobre la existencia de un contrato de trabajo entre los mismos si se dan las notas características de la dependencia laboral

26.- Limita la solidaridad laboral y previsional de las empresas usuarias durante el tiempo de efectiva prestación, lo que favorecerá situaciones de fraude laboral

27.- La facultad que se les otorga a las empresas usuarias de repetir contra la obligada principal puede ser más perjudicial para estas últimas si se demuestra ausencia de registración y/o una relación con un plazo mayor al registrado

28.- Elimina en las empresas de servicios esenciales la obligación de retener los pagos por aportes y contribuciones, lo que alienta la evasión y produce un desfinanciamiento de la seguridad social

29.- Elimina para las personas contratadas por empresa de servicios eventuales el derecho a ser representado por el Sindicato y beneficiario por la obra social de la empresa usuaria, lo que queda limitado a la mera aplicación del CCT

30.- Elimina para estas personas contratadas por estas empresas, el derecho a ser candidato y/o designado en cargo gremial alguno, lo que puede configurar situaciones de fraude laboral, al tiempo que afecta los principios de libertad sindical

31.- Al extender dicha prohibición a las leyes “que en el futuro las reemplacen”, afecta la independencia de ambas cámaras que integran el poder legislativo nacional

32.- Al excluir del alcance y concepto de subcontratación y delegación a “las actividades accesorias o coadyuvantes” adopta una tesis de interpretación restrictiva, alejándose de la interpretación que ya hemos citado de la CorteIDH (OC 18/03), como de la propia doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Caso “Benítez c/ Plataforma Cero”), del principio de la realidad y la Recomendación 198 de la OIT, lo que generará una mayor inseguridad jurídica

33.- Elimina para los cedentes, contratistas o subcontratistas la obligación “de exigir el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y a los organismos de la seguridad social”, con lo que se les otorga libertad para evadir

34.- También elimina requerir “copia firmada de los comprobantes de pago”, lo que alienta el fraude, el incumplimiento y la evasión.

35.- Lo mismo cabe decir de la eliminación de la obligación “de exhibir copia de cada uno de los comprobantes a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa”, lo que coloca a las personas que trabajan en una mayor situación de indefensión, restándole a la Autoridad sus poderes de policía del trabajo

36.- Elimina la responsabilidad solidaria del principal por el incumplimiento de “algunos” de los requisitos que deban cumplirse, por lo que basta que se cumpla con uno solo para que no se genere responsabilidad

37.- Exime de responsabilidad al principal en los casos que sea falsa la información que se le brinde, por lo que se eliminan sus facultades y deberes de control efectivo

38.- Se limita su responsabilidad únicamente si “omite” la solicitud de datos, con que basta que los requiera para eximirse de responsabilidad, al margen del resultado

39.- Elimina en estos casos la responsabilidad en el régimen de la construcción, importando un nuevo ejemplo de reforma regresiva, al tiempo que aumenta la evasión en un régimen que ya se caracteriza por la informalidad

40.- Reduce la solidaridad en las empresas subordinadas o relacionadas que conforman un conjunto económico, “únicamente” cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria

41.- Elimina la obligación de los empleadores de llevar un Libro especial, como todos los requisitos que debían figurar en el mismo, eliminando las presunciones establecidas por la ley cuando se alteraban registros, se dejaban espacios en blanco, se hacían interlineaciones, raspaduras o enmiendas o se tachaban anotaciones, se supriman fojas o se alteraban su foliatura

42.- Se limita la facultad de los jueces en el control de las formalidades

43.- Se eliminan las presunciones establecidas por ley ante la falta de exhibición o requerimiento judicial o administrativo

44.- Se elimina el “ejercicio irrazonable de la facultad del empleador” en los casos de ius variandi, aunque no se alteren modalidades esenciales del contrato

45.- En esos casos, se elimina la opción de las personas que trabajan de accionar por el restablecimiento de las condiciones alteradas, por lo que el ejercicio de la supuesta “libertad” queda reservada para los empleadores, más no reconocidas para las personas que trabajan

46.- En el mismo sentido, se eliminan los Consejos de Empresa, los reglamentos internos, la necesidad de cuidar de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajo y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho

47.- En cuanto a la entrega de los certificados de trabajo, elimina del título de este artículo 80, el “deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social”, como los deberes de ingresar los fondos sindicales y de la seguridad social, de entregar constancias durante la relación cuando el trabajador o trabajadora se lo pidan si median causas razonables, como entregar la constancia de sueldos percibidos y las constancias de aportes y contribuciones a la seguridad social

48.- Se tiene por cumplida la obligación de entrega por la mera “puesta a disposición” y cuando la información se encuentre en el sitio web del ARCA, sin comprobar la veracidad de los datos subidos

49.- En orden a la formación profesional, ya hemos señalado que se la promueve en condiciones “igualitarias de acceso y de trato”, sin tener en cuenta las políticas de promoción en condiciones realmente igualitarias para personas o grupos en situaciones de mayor vulnerabilidad, vulnerando la Constitución Nacional (art. 75.23), eliminando la asistencia del Estado, como los derechos de información de los Sindicatos sobre la evolución de la empresa y sobre innovaciones tecnológicas y organizativas, eliminando también el derecho de los sindicatos de solicitar la implementación necesaria para la adecuación del personal a las innovaciones tecnológicas, como el derecho de las personas que trabajan de disponer horas fuera del lugar de trabajo según los CCT que los rijan, para formación y capacitación

50.- Se modifica el concepto de trabajo a tiempo parcial inferior a 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad que pasa a ser considerado cuando se presten servicios inferiores a la jornada legal o convencional, autorizando ahora el pago proporcional, eliminando el deber del empleador de pagar la jornada completa cuando se supera aquella proporción, como la prohibición de realizar horas suplementarias o extraordinarias. La obligación impuesta para los CCT de determinar el porcentaje máximo de trabajadores que pueden contratarse a tiempo parcial pasa a ser una facultad.

51.- En los contratos de trabajo a plazo fijo, el vencimiento antes de tiempo no generará reparación por daños y perjuicios, lo que resulta un nuevo ejemplo de regresividad de la norma

52.- Incorpora como beneficios sociales, que no constituyen salarios en especie ni generan la obligación del pago de aportes y contribuciones, los servicios de alimentación dentro o fuera del establecimiento, reintegros de gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos que estaban derogados por la Ley 26341/07 incluyendo planes médicos, la ropa de trabajo, entre otros

53.- Elimina como forma de determinar la remuneración, las habilitaciones, gratificaciones y la participación en las utilidades, apartándose no solo del concepto de remuneración sino de un derecho consagrado por la propia Constitución Nacional. Agrega que las propinas en ningún caso podrán ser consideradas como remuneración, constituyendo un nuevo ejemplo de reforma regresiva. La última versión de Proyecto elimina los pagos en especie, habitación o alimentos

54.- Introduce el concepto de salario dinámico, teniendo en cuenta el mérito personal del trabajador como aspectos propios de la organización, alejándose del requerimiento de pautas objetivas para su otorgamiento, lo que constituirá nuevos casos de discriminación y de posibles represalias o despidos si no se aceptan las condiciones impuestas unilateralmente por el empleador para su otorgamiento

55.- Se agrega que el otorgamiento de dichos salarios no generará continuidad tácita de pagos posteriores, ni ultra actividad, ni serán tenidos en cuenta como fuente por la costumbre cualquiera fuere el tiempo transcurrido, contradiciendo la jurisprudencia cuando ha dicho que el pago continuado implica su incorporación al patrimonio del trabajador y el derecho a continuar devengándose, como las propias fuentes del contrato de trabajo que contemplan los usos y costumbres

56.- Se incorpora el pago en moneda extranjera como forma de pago de las remuneraciones

57.- Se incluyen nuevas prestaciones que no van a integrar la remuneración, como la de los Directores de sociedades anónimas, la distribución de utilidades o ganancias o derechos accionarios, los reintegros de gastos ahora "con" comprobantes, los comprobantes de viajes en transporte público por día efectivamente trabajado, el uso de la vivienda cuando el trabajador no tenía

arraigo en el lugar antes de la celebración del contrato -cuando antes era en caso de grave dificultad en el acceso de la vivienda-, agregando el uso de telefonía celular o internet con fines laborales, totales o parciales, abandonando pacífica jurisprudencia que los admitía cuando su uso excede el motivo laboral que lo había originado

58.- En cuanto a los medios de pago, únicamente deberán pagarse bajo pena de nulidad, mediante acreditación en cuenta bancaria, institución de ahorro oficial o proveedores de servicios de pago habilitados por el Banco Central u otras entidades que se autoricen. Elimina el pago en efectivo o en cheque, lo que será una dificultad para trabajadoras y trabajadores que residan en lugares alejados de instituciones bancarias o de los llamados cajeros automáticos. Elimina la cuenta especial sin costo para el trabajador y sin límites de extracciones. Elimina el derecho del trabajador de exigir que la remuneración le sea abonada en efectivo

59.- En cuanto a las deducciones que no podían hacerse sin el consentimiento del trabajador “salvo que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o CCT”, se eliminan los estatutos y se modifica el nivel de los convenios que de convenios colectivos de trabajo en general se reducen ahora a los convenios colectivos de empresa

60.- En cuanto a los recibos de haberes, el empleador sólo tiene la obligación de entregar una “copia fiel”, eliminando el doble ejemplar y la entrega de duplicados, lo que puede llevar a situaciones de fraude

61.- En cuanto al contenido necesario, solo se deberá consignar el “total de la remuneración que perciba”, sin necesidad de indicar “todo tipo de remuneración que perciba”, eliminando la constancia de recepción del duplicado y la mención del lugar y fecha del pago real y efectivo, lo que podrá dar lugar a nuevas situaciones de abuso y fraude

62.- En orden a la conservación, se indica por el plazo de la prescripción de las obligaciones laborales de 2 años y previsionales de 10 años, sin contemplar que los tiempos de la justicia necesariamente superarán esos plazos de conservación

63.- En cuanto a las vacaciones, agrega que “las partes podrán de mutuo acuerdo disponer el goce fuera del período del 1 de octubre al 30 de abril, lo que desconoce la situación de hiposuficiencia en la que se encuentran las personas que trabajan. Se disminuye la fecha de notificación del inicio de 45 a 30 días lo que afectará la organización familiar. Se autoriza por “acuerdo entre las partes” el fraccionamiento siempre que cada tramo vacacional no sea inferior a 7 días

64.- Cuando no se otorguen en conjunto a la totalidad de las personas que trabajan en un establecimiento, deberán ser organizadas de modo que cada persona que trabaja goce de sus vacaciones al menos una vez cada 3 años durante la temporada de verano. Antes decía cada 3 períodos. La nueva redacción podrá extender los plazos

65.- El plazo no gozado cuando la persona que trabaja deba suspenderlo por enfermedad y con posibilidad de ser controlada por el empleador deberá ser reprogramado, lo que no solo no se asegura su cumplimiento durante el tiempo de verano, sino que se genera una situación de inseguridad en los casos que el empleador no tenga la posibilidad de controlar la enfermedad

66.- Se agrega la posibilidad de acordar ambas partes de la relación y en forma voluntaria un banco de horas extraordinarias, lo que podrá también ser pactado por la representación sindical en la empresa. Se vuelve a desconocer la hiposuficiencia de las personas que trabajan y se desconoce la figura del sindicato de la actividad que es reemplazado por la representación sindical en la empresa. No es que la persona que trabaja pueda laborar menos horas, sino que continuará realizando las que cumplía pero sin que se le paguen las horas extras. Por lo demás, un régimen de jornada de trabajo que supere las 8 horas diarias vulneraría las disposiciones del Convenio 1 de la OIT, de jerarquía suprallegal (art. 75.22 CN)

67.- El banco de horas, que podrá ser negociado con la representación sindical en la empresa o mediante los CCT, deberán respetar los descansos de 12 horas entre jornadas y 35 semanales, pero se podrá utilizar el banco de horas para compensar la mayor jornada de un día con la menor de otro, siempre que no supere el máximo de la jornada semanal. La remisión a acuerdos individuales viene a desconocer la función tuitiva y de orden público de la legislación laboral. Además, remite a los CCT cuando la jornada de trabajo debe ser regida por la ley como lo impone el art. 14 bis de la Constitución Nacional. Se insiste en desconocer la actuación del Sindicato de actividad. La ampliación de la jornada va a contramano de la doctrina y legislación internacional que viene reduciendo la duración de la jornada como instrumento para generar nuevos puestos de trabajo

68.- En caso de tener que ausentarse por enfermedad, se aumentan los recaudos que debe presentar la persona que trabaja, cuando antes solo tenía que dar aviso y colocarse en situación de control por parte del empleador. Ahora deberá indicarse el diagnóstico, tratamiento, cantidad de días de reposo, ser emitidos en todo el territorio nacional, lo que veda la posibilidad de ser alcanzado por un accidente ocurrido en el exterior, y firmados por profesionales médicos habilitados y con firma digital por plataforma electrónica

69.- En cuanto a la reincorporación sin estar en condiciones de realizar las tareas que venía cumpliendo implica la adecuación de la categoría y de la remuneración, lo que viola los principios de intangibilidad, indemnidad y pro homine, además de constituir un nuevo ejemplo de retroceso en derechos

70.- Si no existiere una disminución definitiva de la capacidad laboral, la que además deberá ser irreversible, condiciona el retorno a las tareas a la obtención del alta médica definitiva, sin que tenga derecho a que se le otorguen tareas diferentes a las habituales

71.- Si necesariamente debiera trabajar en jornadas reducidas o tareas livianas, deberá ser aceptado por el empleador y la remuneración será proporcional a la jornada y a la categoría, por lo que valen los mismos reparos mencionados anteriormente, lo que es más grave teniendo en cuenta la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra debido a su enfermedad

72.- Elimina la compatibilidad de los beneficios de la ley con otros consagrados por los estatutos profesionales y CCT, lo que resulta también regresivo

73.- La responsabilidad por la transferencia del establecimiento es una burla a cualquier inteligencia y causa de fraude, por cuanto se limita a las “que debió o pudo haber conocido a ese momento”, por cuanto “toda información oculta o viciada que no fuera de conocimiento del adquirente luego de realizar los actos de debida diligencia lo exime de responsabilidad solidaria alguna”

74.- Elimina la obligación de preaviso en el período de prueba, lo que resulta regresivo

75.- En caso de renuncia elimina el requerimiento de telegrama colacionado, el que es reemplazado por despacho en formato físico o digital, para lo cual únicamente se requiere la validación de identidad pero no la presencia personal del remitente, lo que podrá ser causa de abusos o fraude

76.- Considera que la extinción por mutuo acuerdo se entenderá configurada luego de transcurridos dos meses calendario, lo que desconoce la realidad de que muchas veces y durante ese tiempo el empleador le formule promesas que luego no cumple

77.- En cuanto a la indemnización por despido, el plazo mínimo de 3 meses se extiende a la finalización del periodo de prueba, que por la Ley Bases se puede extender hasta 8 y 12 meses, con lo que se aparta de la protección constitucional contra el despido arbitrario

78.- En cuanto a la remuneración base será la devengada “y pagada”, con lo que, si el empleador debe una remuneración mayor no será considerada en la base de cálculo, afectando principios de intangibilidad e indemnidad.

79.- Adopta una tesis restrictiva al no considerar la incidencia de pagos no mensuales como SAC, Vacaciones o Premios

80.- Computa un promedio en las remuneraciones normales variables, lo que reduce la base salarial

81.- Si bien recoge doctrina de la Corte (Caso “Vizzotti”) en el sentido que el tope no puede ser inferior al 67% de la mejor, normal y habitual remuneración, elimina el tope del piso mínimo de un mes de sueldo, con lo que las indemnizaciones por despido podrán ser inferiores a un mes de haberes

82.- Habilita que por CCT las partes puedan sustituir el régimen legal indemnizatorio por un Fondo (FAL) o Sistema de cese laboral. Esta solución se aparta del art. 14 bis de la Constitución Nacional que consagra que la protección contra el despido arbitrario debe ser regulada por ley. Además, se aparta también

del Protocolo de San Salvador, adicional a la Convención Americana (art. 75.22 CN) en cuanto prescribe que frente a un despido inmotivado le asiste al trabajador la reinstalación o una reparación indemnizatoria. El Fondo desconoce la ilicitud de un despido sin causa y su necesidad de reparación

83.- La vigencia del FAL comienza a partir del segundo mes de aprobada la ley, solo cubre a los trabajadores registrados con al menos 12 meses de antigüedad, se financia con un 3% de las contribuciones patronales al SIPA, provocando el desfinanciamiento de los ya escasos recursos de la seguridad social y su constitución como intereses que pueda devengar están exentos del IVA, con lo que desfinancia también a las Provincias. La última versión aprobada por la Comisión eliminó la multa prevista para el empleador del 3% por un uso distinto, por falta de ingresos o mora en el pago

84.- La indemnización por despido constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo, con lo que excluye la posibilidad de poder reclamar otros daños derivados de la extinción

85.- Su percepción importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculados al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera de esta ley, con excepción de las acciones basadas en ilícitos penales. Esta norma afecta principios como los de non laedere y acceso a la justicia, ambos de raigambre constitucional (arts. 18 y 19 de la CN)

86.- En caso de indemnización por muerte de la persona que trabaja, se elimina el vínculo, orden y prelación de la ley 18037 y se incorporan beneficiarios, pero el empleador se desliga abonando dentro de los 30 días de ocurrido el deceso, pudiendo si se presenta un acreedor con mayor derecho a iniciar acción de repetición, pero excluyendo al empleador. En cuanto a la figura del cónyuge y el conviviente se utiliza la conjunción disyuntiva "o", por lo que se trata de una alternativa excluyente

87.- Se prevé la actualización monetaria de los créditos laborales futuros mediante IPC, pero con una tasa fija del 3% que puede ser insuficiente según las épocas en que se los determine. Pero para los que están en trámite serán actualizados por intereses moratorios según tasas del Banco Central, lo que puede resultar un tratamiento discriminatorio. Además de confundir actualización con intereses, determina que su cálculo nunca podrá ser superior al IPC más 3%

88.- Su aplicación obligatoria para los jueces puede llevar a soluciones injustas, además de condicionar su independencia

89.- En caso de PYMES, los jueces podrán autorizar de manera fundada su pago hasta en 18 cuotas, lo que desnaturaliza el crédito, le quita su carácter de intangible y puede lesionar los efectos de cosa juzgada

90.- Declara incompatibles los reclamos por daños fundados en el Código Civil y Comercial de la Nación, con los laborales, desconociendo su distinta naturaleza y la noción de reparación integral

91.- Declara que sólo podrá reclamarse por contribuciones adeudadas en concepto de Obra Social si la persona que trabaja acredita haber padecido la privación de toda cobertura de salud. Además, las limita a los valores afrontados, sin posibilidad de poder reclamar los daños y perjuicios que pueda haber padecido

92.- Deroga el derecho al descanso al mediodía en el trabajo de mujeres, como la prohibición de trabajos de mujeres que sean penosos, peligrosos o insalubres

93.- Deroga el régimen de teletrabajo y de estatutos profesionales, como los de periodistas

94.- Se aparta del lenguaje inclusivo

95.- Se aparta de las prescripciones de los convenios internacionales que mandan a implementar un enfoque con perspectiva de género (CEDAW, Convención de Belém do Pará)

96.- Impone el deber para las personas que trabajan de informar al ARCA las irregularidades de la registración, pero sin disponer una red de contención que evite que pueda haber represalias

97.- En el trabajo por equipos, elimina el tope promedio de la jornada de 8 y 48 horas en tres semanas

98.- Se elimina la obligación de registro del total de personas que trabajan y los de regímenes promovidos en las PYMES

99.- Extiende a 6 meses el periodo de prueba en el trabajo a domicilio, configurando como no remunerativa la ropa de trabajo que se otorgue luego del periodo de prueba

100.- Incorpora la figura del trabajo de plataformas, pero bajo el principio de independencia, consagrando una serie de deberes y derechos sin consistencia jurídica alguna

SEGUNDA PARTE: EL DEBILITAMIENTO DE LAS INSTITUCIONES ENCARGADAS DE LA TUTELA

PROCEDIMIENTO LABORAL. LEY 18345

1.- Determina la fijación de los honorarios de peritos médicos y psicólogos con total prescindencia del monto del proceso y de la gravedad de la lesión, apartándose de las pautas arancelarias y creando una discriminación con el resto de los peritos auxiliares de la justicia

2.- Excluye de la competencia material de la Justicia Nacional del Trabajo los reclamos en que sean parte la Nación, reparticiones autárquicas, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires y cualquier otro ente público, de modo que trabajadores y asociaciones sindicales, por ejemplo, deberán ir al Fuero Contencioso Administrativo Federal de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a

contrario de lo que prescribe, por ejemplo, el artículo 36 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y de la noción del juez natural consagrado por los tratados internacionales

3.- Entiende por modificada toda norma que asigne competencia a la Justicia Nacional del Trabajo, lo que puede retrotraer instancias ya precluidas, afectando el derecho de defensa

4.- Habilita la recusación sin causa de los jueces del trabajo, lo que compromete la imparcialidad del debido proceso

5.- Elimina el impulso de oficio de los procesos laborales, agravando la desigualdad natural en la que se encuentran trabajadores y patrones

6.- Elimina el traslado de la contestación de demanda, por lo que limita el ofrecimiento de las pruebas de la parte actora y compromete su derecho de defensa

7.- Elimina el traslado de las excepciones previas, por lo que caben las mismas observaciones anteriores

8.- Agrega como excepciones previas las del Código Procesal Civil y Comercial, como por ejemplo la de Falta de Legitimación, las que naturalmente debían ser tratadas para resolver con el fondo de la cuestión

9.- Habilita la apelación de las resoluciones que se dicten sobre competencia y de falta de legitimación activa y pasiva, afectando la celeridad que rige el procedimiento laboral

10.- Dispone que los jueces que resuelvan causas de índole laboral, sin mencionar o aclarar a cuál competencia se refiere, deberán adecuar sus decisiones de forma obligatoria a los precedentes establecidos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La indicación dirigida únicamente a los jueces del trabajo es causa de discriminación y de sometimiento que afecta su necesaria independencia. Por lo demás, resulta un contrasentido cuando el mismo proyecto se aparta de las decisiones de la Corte por ejemplo al desconocer el carácter remunerativo de los llamados tickets canasta (Caso “Pérez c/ Disco) o cuando altera la llamada carga dinámica de la prueba en casos de discriminación (Caso “Pellicori”)

11.- Establece que su apartamiento configura causal de mal desempeño, cuando es pacífica la doctrina nacional como internacional que ha resuelto que “los jueces no pueden ser perseguidos por el contenido de sus sentencias”, sin perjuicio de destacar que la disposición desconoce el control difuso de constitucionalidad que rige en nuestro ordenamiento procesal judicial, habiendo establecido el Comité del PIDESyC la obligación de los jueces de “prestar mayor atención a las violaciones del derecho del trabajo en el ejercicio de sus funciones” (OG 18, párrafo 50), como la necesidad de efectuar un doble control, de constitucionalidad y de convencionalidad, aún de oficio (CSJN, Caso “Mill de Pereyra”)

12.- Contempla la progresiva disolución de la Justicia Nacional del Trabajo mediante acuerdo de transferencia de competencias entre la Nación y el Gobierno de la CABA, ignorando que el territorio asiento de las autoridades nacionales fue cedido por la Provincia de Buenos Aires, que la Justicia Nacional del Trabajo ha sido el órgano natural de solución de conflictos entre trabajadores y patrones, que rige la llamada Ley Cafiero que otorgó las competencias de la justicia de la Ciudad de Buenos Aires y que al no ser ésta una Provincia ni una Nación no le corresponde el tratamiento de las cuestiones de los códigos de Fondo, ignorando también la competencia federal de la justicia nacional

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO. NEGOCIACION COLECTIVA:

13.- Elimina la ultra actividad de las cláusulas obligacionales de los CCT, lo que es regresivo y compromete principios de libertad y autonomía sindical, entrometiéndose indebidamente en la vida de las asociaciones sindicales afectando el principio de pureza sindical. Más adelante veremos los alcances de la Secretaría de Trabajo sobre la materia

14.- Mantiene la subsistencia de las cláusulas normativas, pero convoca a negociarlas dentro de un año, pudiendo la Autoridad suspender las ultra activas si se demuestran distorsiones genéricas graves que afecten el interés general, por lo que caben las mismas consideraciones anteriores, afectando la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales y su Seguimiento de la OIT, como criterios pacíficos del Comité de Libertad Sindical

15.- Considera estrictamente voluntarios por parte del empleador los aportes o contribuciones patronales especiales, sin que pueda imponerse su obligatoriedad mediante cláusulas convencionales. Desconoce los alcances del Fallo Plenario 305 del año 2003 de la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos ""FEDERACION OBRERA CERAMISTA DE LA REPUBLICA ARGENTINA c/ Cerámica San Lorenzo I.C.S.A. s/ cobro de aportes o contribuciones", cuando fijó la siguiente doctrina: "Está legitimada la Federación Obrera Ceramista de la República Argentina para exigir de los empleadores incluidos en el ámbito de la C.C.T. 150/75 la retención y depósito de las contribuciones previstas por el artículo 63, incisos a) y b), respecto de los trabajadores sin afiliación sindical"

16.- Sustituye el régimen vigente disponiendo que los CCT podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores "del mismo ámbito personal y territorial de cada CCT", desconociendo la prevalencia del sindicato de ámbito mayor, otorgando prevalencia a los de empresa

17.- De esta manera, elimina el alcance general y los mínimos establecidos por los CCT de actividad, oficio o profesión

18.- Del mismo modo, sustituye el régimen vigente disponiendo que "un CCT de ámbito mayor no podrá modificar ni disponer el contenido de ámbito menor", agregando que "los CCT de empresa podrán establecer formas de articulación y

hacer remisión expresa de las materias a negociar en los de mayor que resulten aplicables en el ámbito personal y territorial”

19.- De esta manera, elimina las disposiciones que establecían que los de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación con unidades de negociación de ámbitos diferentes; pudiendo determinar sus materias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los de ámbito menor; como que los CCT de ámbito menor, en caso que exista uno de ámbito mayor podrán considerar materias delegadas por el CCT mayor, materias no tratadas por el mayor, materias propias de la organización de la empresa y en caso de condiciones más favorables

20.- Modifica el régimen vigente disponiendo que el CCT posterior modifica en cualquier sentido a uno anterior de igual ámbito, como que el menor prevalece frente a otro mayor, anterior o posterior

21.- De esta manera se elimina la norma que prescribe que el posterior puede modificar el anterior, como que uno posterior de ámbito distinto, mayor o menor, puede modificar si es más favorable

ASOCIACIONES SINDICALES:

22.- Incorpora que las Asociaciones Sindicales legalmente reconocidas podrán convocar a asambleas de personal y congresos de delegados “siempre” que no afecte el desarrollo de las actividades de la empresa, ni cause perjuicios a terceros

23.- Del mismo modo requiere la autorización del empleador para el desarrollo de las Asambleas, dentro o fuera del establecimiento, tanto del horario como del tiempo de duración y si es dentro del lugar de trabajo

24.- Agrega que el trabajador no devengará remuneración durante el tiempo de la misma

25.- Sin perjuicio de resaltar todas las violaciones que estas disposiciones producen al ejercicio de la libertad y democracia sindical, la norma recrea disposiciones del DNU 70/23 que fueron declaradas inconstitucionales por la Excm. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

26.- Lo mismo ocurre cuando reputa como infracciones muy graves, afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza mediante actos y/o hechos y/o intimidaciones o amenazas; o provocar y/o instar y/o organizar el bloqueo o toma del establecimiento; o impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; u ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros; generando responsabilidad de la entidad, sin perjuicio de las civiles y/o penales

27.- Que, resulta evidente que los términos del considerando anterior lesionan gravemente el ejercicio del derecho de huelga, sus fines y métodos, como el libre ejercicio de los programas de acción por parte de las entidades sindicales,

resultando un intento de criminalización del ejercicio de los derechos constitucionales de huelga y de protesta

28.- Limita la representación de los intereses colectivos de las Asociaciones Sindicales que ahora se reducen a los de sus afiliados, eliminando la representación general que detentaban cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociaciones con personería gremial

29.- Sustituye el régimen vigente, otorgando personería gremial a un sindicato de empresa, cuando su cantidad de afiliados cotizantes fuere, durante un período mínimo y continuado de 6 meses anteriores a su presentación, superior a la cantidad preexistente, eliminando tal posibilidad cuando no hubiere sindicato de primer grado o unión

30.- Sustituye el régimen vigente disponiendo que los empleadores “podrán” actuar como agentes de retención de cuotas de afiliación, cuando antes decía “estarán”, agregando “y siempre que medie acuerdo entre las partes y conformidad expresa del trabajador”, agregando también que “cualesquiera de las partes podrán dejar sin efecto el acuerdo previo”, todo lo cual persigue el claro propósito de desfinanciar a las entidades sindicales y disminuir su campo de acción

31.- Reduce la cantidad del crédito de horas sindicales a 10 horas mensuales retribuidas, cuando actualmente depende de lo que fije cada CCT, agregando que su uso como sus fines “no podrán generar la interrupción de actividades en el área de trabajo”

32.- Otorga tutela a quien se postule a un cargo sindical desde “la notificación fehaciente al empleador de su postulación”, cuando actualmente lo es a partir de su postulación, generando una situación de inseguridad e inestabilidad entre ambos períodos

33.- Agrega que no podrá ser suspendido, despedido ni modificadas las condiciones de trabajo, “salvo que mediere una reorganización total del establecimiento o sector”, ampliando los poderes del empleador

34.- Agrega que esta protección cesa si el postulante no hubiere sido oficializado y/o el candidato hubiere obtenido menos del 5% de los votos válidos emitidos, lo que actúa como un condicionante del libre ejercicio de postularse

35.- Condiciona la protección del artículo 52 de la LAS a “los términos y con los alcances que definan las normas, si no mediere resolución judicial que excluya”

36.- Del mismo modo, habilita la suspensión cautelar cuando se ponga en peligro el funcionamiento normal de la empresa

37.- Agregando que la tutela sólo rige para delegados o representantes gremiales electos y que ocupen los cargos titulares, sin que se aplique para los suplentes o congresales, afectando no solamente la tutela de estos, sino toda la doctrina dictada en torno de los llamados activistas

38.- En cuanto al candidato no electo, se le conserva el pago de una indemnización agravada, más no el derecho a requerir la reinstalación, lo que convierte en triunfante y monetiza el acto de la discriminación

39.- Incorpora a las Asociaciones Sindicales como pasibles de incurrir en prácticas desleales, considerando infracciones muy graves intervenir o interferir en la actividad de las empresas; promover la afiliación compulsiva e involuntaria de los trabajadores en forma directa o indirecta; o en mecanismos extorsivos para lograr la afiliación compulsiva y/o involuntaria; o con empleadores; o adoptar represalias con los trabajadores que no adhieran a una medida de fuerza; o a rehusarse a negociar colectivamente o provocar dilaciones; o no acatar la conciliación obligatoria

40.- Aumenta la legitimación para accionar por prácticas desleales a “todo damnificado”

41.- A diferencia de lo que regula sobre las asociaciones sindicales, elimina como prácticas desleales las cometidas por entidades representativas de empleadores, con lo que resulta claro que de ahora en más, el sujeto de preferente tutela deja de serlo la persona que trabaja para pasar a serlo la empresa

42.- Agrega que ante prácticas desleales reiteradas, la Justicia Nacional del Trabajo (que vimos que se disolvía) “podrá revocarle la personería y/o la inscripción gremial”

LEY DE PROCEDIMIENTO PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA NUMERO 23546

43.- Sustituye la integración de las Comisiones Negociadoras que de los representantes sindicales pasa ahora a ser con los representantes de los trabajadores

44.- Agrega que, en los casos de Sindicatos de Empresa, será por el Sindicato o los Sindicatos de Primer Grado, agregando que “siendo esta disposición de orden público laboral, toda disposición de los Estatutos que se opongan no serán válidos”. Esta disposición que apunta al corazón de las entidades sindicales, entra claramente en pugna con la OC 27/21 sobre Derechos a la Libertad Sindical, negociación colectiva y huelga y su relación con otros derechos, con perspectiva de género” y las decisiones del Comité de Libertad Sindical, cuando se resolvió que no pueden establecer condiciones que imposibiliten o entorpezcan su libre creación, o que impongan requisitos que las obliguen a incluir en sus estatutos exigencias que entren en contradicción con los principios de la libertad sindical. En ese sentido, los únicos objetivos de las eventuales limitaciones que se introduzcan deben radicar en “garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados”

45.- La atribución conferida a la Secretaría de Trabajo de determinar cómo se acreditará la representación de los empleadores implica una clara injerencia del

Estado, vedado por los Convenios 87 y 98 de la OIT, al tiempo que ilustra la falta de neutralidad en esta materia y la opción por los empleadores

46.- Ello aparece con más claridad, cuando se dispone que “si la organización sindical se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente, el afectado podrá solicitar a la Secretaría de Trabajo que pueda delimitar el alcance de la prórroga en la vigencia de las cláusulas obligacionales del CCT que se intente renegociar

47.- Autoriza a los jueces a dejar sin efecto el 100% de la multa por práctica desleal que le corresponda a la parte incumplidora, cuando actualmente solo se permite una reducción hasta el 50%

48.- Sustituye el régimen vigente disponiendo que los CCT pueden ser homologadas y/o registradas

49.- Con la alegada intención de “beneficiar el empleo ya registrado”, reduce a partir de enero de 2027 las contribuciones del 6 al 5%

LEY 25877. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES

50.- Amplía el concepto de servicios esenciales en la huelga, extendiendo incluso los que considera en sentido estricto el Comité de Expertos de la OIT, reconociendo como tales a los servicios farmacéuticos, de telecomunicación, de cuidado de menores y guarderías y servicios portuarios. En estos casos el servicio mínimo debe ser prestado con una cobertura del 75% de las personas que trabajan

51.- Incluye el concepto de actividades de importancia trascendental, que comprende prácticamente a todas las actividades, ya que incluye, a modo de ejemplo, la “producción de bienes y servicios”. En esta figura, la cobertura debe ser como mínimo del 50% de las personas que trabajan

52.- Las extensiones indicadas han sido desautorizadas por la CortelDH a través de su OC 27/21, cuando se resolvió que “En relación con los trabajadores y las trabajadoras que brinden servicios esenciales, ha de estarse al sentido estricto del término, esto es, aquellos que proveen servicios cuya interrupción conlleva una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad, la salud o la libertad de toda o parte de la población (por ejemplo, aquellos que laboran en el servicio hospitalario, los servicios de electricidad, o los servicios de abastecimiento de agua”

52.- Además, agrega la obligación y plazo de 15 días de negociación; el deber de preavisar al empleador y a la Autoridad de aplicación, informando los servicios mínimos, cómo se ejecutarán las prestaciones, el personal involucrado, las pautas horarias y la asignación de funciones y equipos

53.- Establece las facultades de la Autoridad de Aplicación para el caso de incumplimientos, quien con la Comisión de Garantías fijará los servicios mínimos, la cantidad de trabajadores, como las demás pautas, resguardando los derechos de huelga como de los usuarios

54.- En caso de importancia trascendental, se informará a los usuarios con 48 horas de antelación y se deberá arbitrar su normalización una vez finalizada

55.- Las precedentes disposiciones se aplican a los paros nacionales

56.- Resulta evidente que los recaudos impuestos como la cantidad de personas que deban dar cobertura entre el 50 y el 75% de la dotación del personal desnaturaliza el ejercicio del derecho de huelga, como ha sido resuelta por la OC 27/21 ya comentada