



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

EL BURDO INTENTO PARA ELIMINAR EL DERECHO PROTECTORIO DEL TRABAJO

El inconstitucional DNU 70/2023 y la regresión en materia laboral para las personas trabajadoras y sus organizaciones.

En nuestro sistema democrático, republicano y federal, las normas que regulan las relaciones sociales, económicas y jurídicas de las personas, se debaten y definen en el Congreso de la Nación, tal como expresamente lo disponen los arts. 4, 9, 14, 14 bis, 17, 18, 19, 37, 41 y 21 de la Constitución Nacional. Es decir, que los impuestos, el ejercicio de derechos y libertades individuales y colectivas, el trabajo, la seguridad social, los derechos económicos, sociales y culturales, los delitos, los derechos políticos, los derechos colectivos, entre otros, solo pueden ser regulados mediante una ley del Congreso.

Tal como dispone el art. 99 de la Constitución Nacional, solamente cuando circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios para la sanción de leyes, y no se trate de normas que regulen materia penal, tributaria, electoral o régimen de los partidos políticos, podrá el Presidente dictar decretos por razones de necesidad y urgencia.

Es claro que no se da ninguna de las condiciones requeridas por la Constitución para que el Presidente se arrogue la función legislativa, en cabeza del Congreso Nacional, por lo que el DNU 70/2023 es nulo de nulidad absoluta e insanable.

El decreto viola lisa y llanamente la división de poderes, y resulta regresivo en cuestiones que son de orden público laboral y, en especial, respecto del régimen internacional de los Derechos Humanos.

En materia de derechos sociales, vulnera derechos, garantías y libertades constitucionales previstos en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y Tratados y Convenios Internacionales que conforman el bloque federal de constitucionalidad, a saber:

Derechos Laborales Individuales:

- Régimen de Indemnizaciones por Despido:

El despido es un acto ilícito ya que afecta la protección constitucional contra el despido arbitrario y ocasiona un grave daño a la persona, su familia y su proyecto de vida, pero tiene eficacia para extinguir el vínculo laboral. Por decisión legislativa, se estableció una indemnización tarifada.



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

No obstante, conforme a los estándares de protección internacional, debería consagrarse un verdadero derecho a la estabilidad laboral, pudiéndose extinguir el vínculo sólo ante la existencia de una justa causa.

Al contrario, este DNU avanza en la dirección opuesta, reduciendo la base salarial de cálculo de la tarifa del art. 245 LCT.

En un tema en que la jurisprudencia se halla dividida, el decreto excluye expresamente el Sueldo Anual Complementario, conceptos de pago semestral o anual, de la base de cálculo de la indemnización. Por otra parte, con relación al tope indemnizatorio vigente reconoce que la base de cálculo de la indemnización no podrá en ningún caso ser inferior al 67 % del importe correspondiente a 1 mes de sueldo, obtenido conforme el método descrito en la norma.

Y habilita, a través de la negociación colectiva – convenio colectivo de trabajo - que las partes sustituyan el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al 8% de la remuneración computable.

Dicho fondo de cese de ninguna manera satisface los estándares constitucionales vigentes, ya que no sólo no repara adecuadamente el daño que genera la extinción del vínculo; sino que, al no establecer ninguna sanción al empleador que despide, tampoco opera como disuasivo frente a esta conducta ilícita.

Asimismo, la norma faculta a los empleadores a optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo.

Es preocupante esta última previsión ya que podría propiciar la utilización fraudulenta de este modo de extinción contractual, encubriendo despidos sin causa bajo el formato de “retiros voluntarios” o acuerdos bilaterales que no lo son, violando el principio de irrenunciabilidad.

El DNU incorpora como artículo 245 bis a la Ley N° 20.744 un agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio.

Sostiene que en este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la discriminación y, en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada equivalente a la indemnización por despido. Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el 100%, conforme los parámetros referidos anteriormente.



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

Sostiene que dicha indemnización no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios. Asevera que el despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos.

Cabe recordar que el principio de igualdad y no discriminación es una norma que vertebra el derecho internacional de los derechos humanos, consagrado en una multiplicidad de instrumentos y tratados que ostentan rango constitucional, asimismo, en la ley federal antidiscriminatoria 23.592.

Cualquier acto que lo contradiga es nulo de nulidad absoluta, por lo tanto ineficaz para tener efectos jurídicos. Mediante esta modificación se pretende desandar la jurisprudencia construida a lo largo y ancho del país, mediante la cual, ante la existencia de un despido discriminatorio se reconoce el derecho de la persona discriminada a solicitar la nulidad de dicho acto y pedir la reinstalación en el puesto de trabajo y la reparación de los daños y perjuicios ocasionados (Fallo CSJN “Alvarez c/Cencosud”).

Del mismo modo, la jurisprudencia ha reconocido que frente a un acto discriminatorio, debe modificarse el modo tradicional de producción probatoria, dado que, por lo general se trata de actos cuya prueba es difícil o imposible para quien es víctima de dicho accionar (Fallos CSJN “Pellicori”, “Sisnero”, “Salguero”, etc.).

A través de la aplicación de estándares internacionales, se sostiene que quien invoca haber sufrido discriminación debe aportar indicios claros que tornen verosímil la discriminación invocada, y en ese caso, será el empleador quien brinde motivos fundados que justifiquen la decisión adoptada y que la misma es totalmente extraña al acto discriminatorio que se le endilga.

Mediante este DNU se pretende desandar esta valiosa jurisprudencia y retroceder en un aspecto medular de las relaciones laborales, vinculados a la protección de la dignidad humana.

Asimismo, el decreto deroga la ley 25.323, que en su art. 2 establece que cuando el empleador no abonare las indemnizaciones por despido y lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Dicha norma pretendía que el empleador deudor cumpla con sus obligaciones laborales sin necesidad de llegar a un litigio. Su derogación, por el contrario propicia la dilación del cumplimiento y por ende, el incremento de la litigiosidad.

- **Régimen de Trabajo No Registrado:**

Viamonte 1668, 1° “3”, Ciudad Autónoma de Buenos Aires (C1055ABF) – República Argentina

Teléfono / fax: (011) 4374-4178 – E-mail: info.laboralistas@gmail.com – web: www.aal.org.ar



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

El DNU deroga la totalidad de las indemnizaciones por trabajo no registrado o incorrectamente registrado previstas en los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013, y en el art. 1 de la ley 25.323. También la prevista en el art. 50 de la ley de trabajadores de casas particulares. Esto implica dejar sin ninguna indemnización especial al trabajador y a la trabajadora que debió afrontar una relación laboral sin la debida registración. Esto resulta de suma gravedad si tomamos en consideración que el trabajo no registrado en nuestro país ronda el 40%, situación que implica para estos trabajadores y trabajadoras estar desprovistos de todos los beneficios de las leyes laborales y los convenios colectivos de trabajo.

Lo contradictorio es que, en los considerandos del propio DNU, se mencionan los altos índices de trabajo no registrado entre las razones de la reforma. Si los índices de trabajo no registrado son altos, no se explica la razón por la cual se derogan todas las indemnizaciones por trabajo no registrado, siendo que una de las funciones que cumplen las mismas es justamente desalentar la falta de registración de la relación laboral. Claramente la reforma se contradice con los supuestos justificativos que anuncia, lo que demuestra que los mismos son falsos y la verdadera razón de la reforma es eximir de responsabilidad a los empleadores que omitan registrar la relación laboral, medida que por el contrario alienta el empleo no registrado.

También se deroga la indemnización prevista para el caso de falta de entrega del certificado de trabajo y del certificado de aportes y remuneraciones que deben ser entregados por el empleador cuando finaliza la relación laboral. Tal documentación resulta de importancia para el trabajador y la trabajadora, porque les permite acreditar sus antecedentes para conseguir un nuevo empleo y asegurarse una constancia fehaciente de que se les han efectuado las retenciones y aportes jubilatorios.

- **Tercerización:**

En materia de tercerización resulta imprescindible determinar grados de responsabilidad solidaria frente a incumplimientos por parte del empleador. Esto con la finalidad de proteger a los/as trabajadores/as en el marco de la descentralización de los procesos productivos y frente a situaciones de fraude a la legislación laboral.

En este sentido, la modificación del Art. 7 de la ley 24.013 (incorporando el artículo 7 bis) y Arts. 29 y 136 de la LCT implican un retroceso en materia de responsabilidad, así como una violación al principio de primacía de la realidad que rige las relaciones laborales.

Para clarificar la situación, la redacción del Art. 29 (1er y 2do párrafo) de la Ley de Contrato de Trabajo, anterior a la modificación introducida por el DNU 70/2023, establece que: *“Interposición y mediación - Solidaridad. Los trabajadores que*



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social (...)”.

Ahora bien, la redacción del mismo artículo conforme lo establece el decreto, resulta ser: *“Mediación. Intermediación. Solidaridad. Subsidiariedad. Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados”*. Nótese que el tercer párrafo del Art. 29 (referido a empresas de servicios eventuales, que legalmente pueden destinar trabajadores/as a empresas usuarias) desaparece en la nueva redacción.

La modificación implica que la relación laboral se encuentra eficazmente registrada, sin perjuicio de que la persona trabajadora preste tareas en beneficio de un tercero que interpone/intermedia a otro en el medio del vínculo entre éste y el empleado (conf. el nuevo Art. 7 bis de la Ley 24.013).

Esto es posible ya que, la incorporación del Art. 7 bis y la nueva redacción del Art. 29, desnaturaliza la intención de su predecesor, eliminando el término “interposición” y considerando la conducta legítima y no -como ocurría- un modo de fraude en los términos del Art. 14 de la LCT el cual no fue modificado.

En consecuencia, no sólo ya no es considerado contrario a derecho el uso de “hombres de paja” para evadir la responsabilidad de quien se beneficia de la fuerza de trabajo; sino que su responsabilidad se considera subsidiaria a la del “empleador” que registra la relación.

Para explicarlo en términos prácticos: si una persona humana insolvente o una empresa carente de patrimonio contrata a un/a trabajador/a con vistas a proporcionarlo a un tercero (que sí tiene solvencia para responder por las obligaciones emergentes del contrato laboral) despide y/o incumple de modo alguno sus obligaciones, el empleado podrá reclamar en forma principal a aquel que lo registró (que como vimos en nuestro ejemplo no posee la capacidad para responder) y sólo después y de manera subsidiaria a quien se beneficia de su trabajo.



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

Como si lo dicho anteriormente no fuera suficientemente grave, la modificación del Art. 136 LCT que permitía solicitar la retención de los créditos laborales debidos al empleador principal solidario; descarta de su texto al Art. 29.

Como consecuencia de esta situación, el/la trabajador/a que se encuentre frente a un empleador insolvente deberá colocarse en manos del Poder Judicial con la esperanza de conseguir una condena solidaria contra aquel para quien efectivamente trabajó.

No obstante, al resultar subsidiaria su responsabilidad, el codeudor accesorio (al que la ley no le atribuye el carácter de empleador, sino que le imputa responsabilidad por las obligaciones contraídas por éste) puede ser alcanzado por la solidaridad sólo en caso de que la existencia de la obligación sea previamente establecida en cabeza del deudor principal.

- **Maternidad:**

Si bien el nuevo texto habilita para la persona gestante la opción de reducir la licencia obligatoria previa al parto, de 45 a 10 días (y acumular el resto luego) lo que en la práctica ocurrirá es que los empleadores impondrán a sus dependientes gestantes trabajar hasta antes de los 10 días previos a la fecha de parto (en lugar de los 30 como mínimo que hoy rigen).

- **Teletrabajo y tareas de cuidado:**

Se agrega una limitación, para el o la trabajadora que realiza teletrabajo y tiene a su cargo tareas de cuidado, disponiendo que pueden coordinar con su empleador, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción de su jornada, compensado dichos períodos y que esto no rige si el empleador paga alguna compensación legal, convencional o contractual por gastos de cuidado.

En realidad, lo que el DNU modifica es el derecho a horarios compatibles y/o a interrumpir la jornada, transformándolo en el derecho a negociar con el empleador, sin alterar lo que a éste le convenga, agregando la obligación de compensar el tiempo eventualmente restado y eliminando el derecho -aún a negociar- si el empleador abona cualquier compensación. Como el pago del jardín maternal es obligatorio por otros regímenes, se excluye absolutamente a lxs padres de los menores de 5 años de este sistema, y se abre la posibilidad de discusión para el empleador de la aplicación de cualquier otro monto que abone.

De esta forma, las personas obligadas a tareas de cuidados quedarán de hecho excluidas del marco de protección anterior, eliminando uno de los pocos artículos aplicables de esta ley.

Viamonte 1668, 1° "3", Ciudad Autónoma de Buenos Aires (C1055ABF) – República Argentina

Teléfono / fax: (011) 4374-4178 – E-mail: info.laboralistas@gmail.com – web: www.aal.org.ar



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

- **Horas extras - “banco de horas”:**

La introducción del nuevo art. 197 bis se inscribe en una larga política de precarización de la vida de los trabajadores, flexibilizando aún más la jornada laboral al punto de hacer de cada trabajador una pieza de engranaje de la producción sin posibilidad de vida propia.

A los artículos ya introducidos en la LCT en esa dirección ahora se suma una nueva norma que refuerza la posibilidad de acordar por convenio colectivo regímenes de jornada que se adecuen a los cambios en las modalidades de producción y las condiciones propias de cada actividad, permitiendo la virtual eliminación del régimen de horas extras, banco de horas y francos compensatorios de modo que el empleador pueda decidir sin costo alguna modificaciones en la jornada del trabajador, teniéndolo a su disposición en forma constante.

Este nuevo artículo profundiza la violación de la normativa laboral local respecto del Convenio 1 OIT, afectando garantías constitucionales. Con esta reforma se pretende cerrar la discusión doctrinaria y judicial alrededor de la interpretación del art. 198 LCT, permitiendo ahora en forma explícita la introducción del sistema de banco de horas, vulnerando derechos humanos fundamentales que hacen a la vida de los trabajadores y sus familias.

La referencia que se hace en este nuevo artículo al “beneficio e interés de los trabajadores” resulta inexplicable desde cualquier análisis de sentido común y sólo puede entenderse como una burla o ironía por parte del redactor del texto.

- **Discriminación:**

Respecto de la prohibición de la discriminación, incorporada normativamente por la ley 23.592/88 con origen en convenios de la OIT ratificados por nuestro país y que tienen jerarquía supraconstitucional, el DNU 70/23 incorpora el art. 245 bis a la LCT sólo en relación al momento del despido, reintroduciendo el agravamiento indemnizatorio del art 11 la ley 25013/98, derogado en 2004.

Si bien incorpora esta indemnización mayor a la de la norma derogada, el objetivo de establecerla y de este nuevo artículo es en realidad dificultar la comprobación de la discriminación y otorgarle efectos “permanentes” al despido discriminatorio, que hasta el momento acarrea dos consecuencias: revertir el acto discriminatorio, que se considera nulo, volviendo las cosas al estado de origen, e indemnizar justamente a la víctima.

El nuevo artículo 245 bis “tarifa” el resarcimiento del daño y le otorga efectos extintivos al despido discriminatorio. Es decir, contrariando el resto de toda la



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

normativa vigente en el país y los principios elementales del derecho, le otorga eficacia a un acto nulo.

Esta versión, además, pone la carga de probar la discriminación en quien la alegue, es decir, en el trabajador, siendo que toda la jurisprudencia de la CSJN aplicable pone a cargo de éste aportar sólo indicios, existiendo la presunción de que quien despierta sin causa debe probar que la causa no es la discriminación.

La ley 23592 no ha sido derogada, ni podría tampoco volverse sobre la ratificación al convenio 111 de la OIT, por lo cual este artículo 245 bis es insalvablemente inconstitucional.

- **Precarización laboral:**

En lo que respecta a la extensión del período de prueba, el DNU lo extiende de tres meses a ocho, pudiendo el empleador dentro de ese plazo despedir al trabajador o la trabajadora sin necesidad de abonar ninguna indemnización por despido. Se trata de un plazo excesivo para considerar el contrato a prueba lo que vulnera la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario previsto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional. Sin dudas se trata de una modificación tendiente a facilitar los despidos sin ninguna consecuencia económica para el empleador.

El DNU autoriza a las convenciones colectivas de trabajo a flexibilizar el régimen de jornada de trabajo, pudiendo modificar los límites legales actualmente existentes. Expresamente menciona la posibilidad de modificar el régimen de horas extras, de francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral. Menciona además la posibilidad de implementar mediante negociación colectiva el llamado banco de horas, que constituye un régimen que posibilita superar los límites legales a la jornada de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, sin necesidad de abonar recargos por horas extras, compensando las horas realizadas en exceso con menos horas de trabajo en las semanas subsiguientes. El régimen de banco de horas además de eximir al empleador de tener que pagar recargos salariales por horas extras, posibilita al empleador flexibilizar los horarios de trabajo, pudiendo modificar permanentemente los mismos, alterando así el plan de vida que quieran tener el trabajador y la trabajadora.

- **Fraude Laboral:**

En materia de fraude laboral, esto quiere decir, a la posibilidad de utilizar otras formas de contratación para ocultar el carácter laboral de la relación y eludir así la aplicación de las normas del derecho del trabajo; el DNU establece que las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo no serán aplicadas a quienes contraten personal mediante contratos de obra, de servicios, de agencia y mediante



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

cualquier otra modalidad de contratación prevista en el Código Civil y Comercial de la Nación.

Se trata de un verdadero cheque en blanco en materia de fraude laboral que posibilita a los empleadores, sin restricción alguna, elegir si quieren o no cumplir con la normativa laboral, pudiendo en este último caso utilizar cualquier otra modalidad de contratación prevista en el Código Civil y Comercial de la Nación, para ocultar el carácter laboral de la relación y evitar tener que aplicar la normativa laboral.

No es azaroso que el DNU mencione al contrato de agencia entre los tipos de contratos que el empleador podría utilizar para ocultar el vínculo laboral, porque el mismo es una figura contractual muy similar a la del viajante de comercio, cuyo régimen legal es derogado por el nuevo DNU. De esta manera, los viajantes de comercio que tenían su propio régimen legal laboral especial, quedarán fuera de la normativa laboral y serán contratados mediante contratos de agencia regulados por el Código Civil y Comercial.

Además de todas las modalidades contractuales previstas en el Código Civil y Comercial, el DNU crea una nueva figura legal para evitar la aplicación de la normativa laboral. Se trata del llamado trabajador independiente con colaboradores, que es el caso de una persona que tiene un emprendimiento productivo y que cuenta con hasta cinco trabajadores. En este caso, el DNU establece que no existe vínculo laboral entre el titular del emprendimiento y las personas que contrate para trabajar en el mismo, pudiendo el primero acogerse a un régimen especial que será definido por decreto del Poder Ejecutivo, que incluirá el aporte mensual que deberá realizar al sistema de la seguridad social. En los hechos, el nuevo DNU posibilita que una empresa de hasta cinco trabajadores pueda dejar a éstos fuera de la normativa laboral.

- **Empleo Público:**

En materia de empleo público, si bien el DNU no establece modificaciones a la ley 25.164, cabe señalar que, por un lado, las modificaciones introducidas a la LCT por esta vía afectan al personal del Estado y sus organismos, cuya relación laboral está regida por la ley 20.744, y por el otro, afecta a aquellas personas que trabajan en Sociedades del Estado y empresas estatales, dado que el decreto deroga la ley que regula las sociedades de economía mixtas, aquella que prevé el régimen de funcionamiento de las empresas del Estado, y la ley de Sociedades del Estado, disponiendo la transformación de dichos organismos a Sociedades Anónimas.

Los trabajadores y trabajadoras de las empresas y sociedades del Estado, por imperio de lo establecido en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, tienen estabilidad en sus empleos, derecho que perderán al momento de la privatización y



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

transformación de éstas entidades a Sociedades Anónimas, tal como habilita el DNU.

La norma elimina todo tipo de protección legal sobre las personas trabajadoras de estas empresas y sociedades estatales, sujetas a procesos de privatización.

Entre los derechos vulnerados se encuentra la eliminación de la posibilidad de que, quienes trabajen en entes que se privaticen, reciban bonos de participación en las ganancias según lo establece el art. 230 de la ley 19.550.

Asimismo, dispone que en el caso de los empleados y empleadas que adquieran acciones de la Sociedad Anónima el coeficiente será actualizado y prorrateado el monto total para cada categoría entre quienes decidan participar del proceso, y para aquellas personas que decidan no participar durante el periodo establecido, perderán cualquier derecho a reclamar su participación en el futuro. También elimina el derecho que tienen los empleados y empleadas adquirentes consistente en que, cuando los dividendos anuales sean insuficientes, se destine hasta el 50% de la participación en las ganancias para el pago de las acciones.

Derechos Laborales Colectivos:

- Huelga:

El DNU avanza contra el derecho de huelga por dos vías:

Por un lado, incorpora en el art. 242 LCT como causales de despido “*la participación en bloqueos o tomas de establecimiento*”. Y agrega la presunción de que hay injuria grave -y, por ende, motivo para despedir con justa causa-, cuando en el marco de una medida de acción directa: a) Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b) Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c) Se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.

Es muy grave que se haya establecido una presunción a favor de la justificación del despido. De este modo se invierte la lógica: el ejercicio de un derecho no puede ser considerado una falta laboral -ni mucho menos penal-, salvo que luego la justicia laboral determine lo contrario.

Esta reforma pretende atemorizar a los trabajadores y trabajadoras para que no participen de medidas de fuerza, porque eso podría ser utilizado por su empleador para despedirlos con causa.

Viamonte 1668, 1° “3”, Ciudad Autónoma de Buenos Aires (C1055ABF) – República Argentina

Teléfono / fax: (011) 4374-4178 – E-mail: info.laboralistas@gmail.com – web: www.aal.org.ar



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

En efecto, le otorga discrecionalidad al empleador para despedir en contextos de conflictos colectivos de trabajo, sin perjuicio de que luego la medida puede ser revisada por un juez.

Por otro lado, el DNU avanza directamente sobre el derecho de huelga, limitándolo gravemente.

Se reforma el art. 24 de la ley 25.877 que regula los conflictos colectivos de trabajo en los denominados servicios públicos esenciales, ampliándolos.

Hasta hoy, sólo eran considerados servicios públicos esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.

El DNU agrega:

Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales; La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques; servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior; y cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial.

En caso de que en estas actividades se dispongan medidas de acción directa por parte de los trabajadores/as, el DNU establece que debe fijarse una cobertura de servicio mínimo de no menos del 75 % de la prestación normal.

Es decir, sólo podrían ejercer el derecho de huelga el 25% de las personas que trabajan en esos sectores.

Pero además amplía a otra categoría esta limitación. Se trata de “actividades o servicios de importancia trascendental”, que el DNU reseña de manera exhaustiva, incluyendo casi la totalidad de las actividades existentes. En efecto, lo hace de manera tan amplia que todo puede ser encuadrado allí:

- a. Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
- b. Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- c. Servicios de radio y televisión;



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

- d. Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;
- e. Industria alimenticia en toda su cadena de valor;
- f. La producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios portuarios y aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor;
- g. Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y
- h. La producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

En estos casos, el servicio mínimo no podrá ser inferior al 50% de la dotación normal.

De este modo, el derecho constitucional de huelga queda restringido y su eficacia seriamente vulnerada.

Estas modificaciones son contrarias a expresas disposiciones de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Sistema Interamericano de DD.HH., por lo que sin dudas recibirá observaciones y condenas internacionales.

- **Asambleas:**

El DNU incorpora en la Ley de Asociaciones Sindicales un artículo (20 bis), que reglamenta el derecho de reunión: *“Los representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales tendrán derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros.”*

El derecho a convocar asambleas ya está previsto en el art. 23 de la ley 23.551, aclarándose que pueden realizarse *“sin necesidad de autorización previa”*. El DNU ahora incorpora que éstas no deben perjudicar las actividades normales de la empresa, lo cual es de imposible cumplimiento. Va de suyo que una reunión en horario de trabajo supone dejar de trabajar por el tiempo que dure, y más allá de que se intente afectar lo menos posible la actividad, siempre implicará un “perjuicio”.



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

Lo grave de esto es que el empleador podría siempre argumentar que se afecta la actividad normal de la empresa para en los hechos restringir y hasta prohibir el ejercicio de este derecho. Desde luego eso afecta derechos de rango constitucional, como el derecho de reunión, por lo que no podría superar el control de constitucionalidad que efectúan los jueces.

- **Financiamiento de los sindicatos:**

El DNU modifica el art. 132 de la Ley de Contrato de Trabajo, que prevé que el empleador puede retener de los salarios de sus empleados y empleadas *“los aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades”*, condicionando esa retención a que exista *“un consentimiento explícito del empleado autorizando el mismo”*.

Ese consentimiento individual sin dudas dificultará el cobro de cuotas sindicales, pero sobre todo de las llamadas cuotas de solidaridad, que suelen acordarse en las negociaciones colectivas como aporte de las personas que no estando afiliadas a los sindicatos, se benefician de la gestión realizada en cada paritaria.

Ello apunta indudablemente a desfinanciar a las organizaciones sindicales, de modo de dificultar su capacidad de acción sindical.

- **Ultraactividad de los Convenios Colectivos de Trabajo:**

El decreto modifica el art. 6 de la ley 14.250 sobre las convenciones colectivas de trabajo, cercenando la ultraactividad de los Convenios Colectivos de Trabajo.

La modificación introducida establece que solo se mantendrán subsistentes, una vez vencida una convención colectiva, las cláusulas referidas a las condiciones de trabajo establecidas. Las restantes cláusulas, no.

Los Convenios Colectivos de Trabajo reconocen mayores derechos que aquellos establecidos por la ley (licencias, jornadas, representación sindical, etc.). Dejar sin efecto la ultraactividad, significa una regresión al piso mínimo establecido por la normativa en detrimento al principio de progresividad que impera en materia de derechos sociales.

- **Sistema previsional y Sistema de Salud:**

Viamonte 1668, 1° “3”, Ciudad Autónoma de Buenos Aires (C1055ABF) – República Argentina

Teléfono / fax: (011) 4374-4178 – E-mail: info.laboralistas@gmail.com – web: www.aal.org.ar



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

En materia previsional, el DNU declara la emergencia previsional lo que allanaría el camino para suspender la ley de movilidad jubilatoria (ley 24.241 y modif.) e iniciar un proceso de desregulación hacia un sistema privado.

Respecto a los cambios en el sistema de salud, el cambio medular consiste en la equiparación de las empresas de medicina prepaga (ley 26.682) con las obras sociales (ley 23.660), permitiendo que la persona que trabaja pueda optar derivar sus aportes en forma directa a una empresa de medicina prepaga, atentando contra la lógica solidaria de sistema de salud.

En esta lógica la norma elimina las facultades de fiscalización y autorización por parte de la Superintendencia de Servicios de Salud, de los aumentos de las cuotas, garantizando la razonabilidad de las mismas, permitiendo que las empresas de medicina prepaga establezcan precios diferenciales para los planes prestacionales en forma discrecional.

Por último, el art.264 del DNU deroga la ley 27.113 que financiaba la producción pública de medicamentos y vacunas a bajo costo, lo que implicará una competencia con el monopolio de las farmacéuticas internacionales y la liberación de precios de medicamentos en claro detrimento al acceso a la salud.

Conclusión:

El DNU 70/2023 no solo no cumple con los requisitos constitucionales que habilitan su dictado, sino que altera el orden constitucional, arrogándose el Presidente facultades legislativas expresamente prohibidas tachando al mismo de nulidad absoluta e insalvable.

Este decreto implica una reforma laboral que ataca el corazón del derecho protectorio del trabajo y lesiona gravemente los Derechos Humanos de las personas que trabajan y que viven de su salario. Elimina y reduce las indemnizaciones, crea causales de despido, cercena el derecho de huelga, de asamblea, amplía las actividades comprendidas dentro del concepto “servicios esenciales”, afecta la libertad sindical y la negociación colectiva, promueve el trabajo informal, la sobrecarga laboral de las mujeres y personas trabajadoras que tienen a su cargo las tareas de cuidado, invierte la carga de la prueba en materia de despidos discriminatorios, amplía el periodo de prueba, elimina la cuenta sueldo gratuita, posibilita el pago de créditos laborales en cuotas atentando contra el derecho de propiedad de las personas trabajadoras sobre los mismos, en definitiva, dando marcha atrás con los derechos y beneficios laborales conquistados por la clase trabajadora.



Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

El DNU favorece la desprotección de los trabajadores y trabajadoras, pretendiendo ser la piedra basal de la reforma estructural de nuestro país a través de la teoría del shock y del proyecto de miseria planificada.

Sin embargo, resulta incuestionable que los derechos laborales son derechos humanos y por tanto, inderogables.

En este sentido, exigimos al Poder Ejecutivo Nacional que deje sin efecto en forma inmediata el DNU 70/2023, y demandamos la urgente intervención, tanto del Poder Legislativo como del Poder Judicial, a fines de que se declare la inconstitucionalidad e invalidez absoluta e insalvable de la norma.

Asimismo, reclamamos al PEN que ajuste su actuar a derecho y se abstenga de realizar actos que importen la violación de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales ratificados por nuestro país, cuyo incumplimiento genera responsabilidad internacional.

Consejo Directivo, 21 de diciembre 2023.