

COMENTARIOS Y CONSECUENCIAS SOBRE LA REFORMA LABORAL EN LA
LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS
(Ley 27.742)

CORSI E RICORSI DE LA HISTORIA

Por: Marcelo Pablo, González Acuña

Colaboradores:

Pamela, Galucci; Jorge, Galeano y Carla, Giusano

I- Introducción

Recuerdo que en la década del '90, siendo un noble abogado y pensando en mi futuro profesional, ya determinado a transitar mi especialidad en el micro sistema jurídico del derecho del trabajo, decidí realizar un posgrado de Asesoramiento Jurídico de Empresas, para cumplir mi objetivo ingresé en el año 1999 a la Universidad Austral para realizar la prestigiosa maestría en dicha casa de estudios. Cuento este evento, no para autorreferenciarme, sino para expresar que, antes como ahora, soplaban vientos neo liberales, en todo el planeta, por lo menos en los países de occidente, que parecían que venían para perpetuarse. También, se empezaba a nombrar el fenómeno de la globalización de la economía y su incidencia en la competencia internacional de comercialización de bienes y servicios, que determinaba que había que bajar los costos empresariales aún a costa de reducir derechos laborales.

La libertad para el crecimiento de la economía era el paradigma de los gobiernos y para concretar esto era necesario fomentar la "libertad" a través del ordenamiento jurídico. Por lo tanto, en la regulación jurídica, era imprescindible y necesario promover y fomentar la libertad de contratación, sumida en los principios de igualdad y autonomía de la voluntad. Incluso colegas dedicados al derecho comercial que realizaban la maestría, presagiaban el fin del derecho del trabajo tal cual se lo conociera desde su aparición en los albores de la revolución industrial. Se mencionaba el modelo neogerencial implementado en Nueva Zelanda en las décadas de los '80 y '90.

En este panorama, inmerso en este paradigma, en el año 1990 en la República Argentina asumía un presidente de extracción partidaria "peronista", que implementó políticas públicas con la tendencia ideológica de aquel momento a nivel global. Cabe aclarar que, en aquel momento histórico que asume el nuevo presidente, en nuestro País había un proceso de hiperinflación dejado por el gobierno saliente del Dr. Raúl, Alfonsín.

En el marco del derecho del trabajo se sancionaron las leyes 24.013, 24.565, 24.567 y 25.013, más adelante en el tiempo la ley 25.250, que marcaban esta fuerte tendencia liberal flexibilizadora de desregulación, en materia de contratación laboral. La idea base, en lo discursivo, era promover y facilitar el trabajo dependiente registrado y de calidad, para así fomentar el crecimiento económico a través de la inversión empresarial, a los fines de erradicar el desempleo de raíz. Fue lo que se llamó la flexibilidad del mercado de trabajo en beneficio del crecimiento económico.

La ley 24.013, entre otras cosas, reguló una serie de contratos de trabajo a plazo, con ciertos beneficios para los empleadores en el marco del pago de las contribuciones patronales, estableciendo exenciones o disminuciones a las mismas.

Paradójicamente, implementó, también, las multas por falta de registración o defectuosa registración del contrato de trabajo.

La ley 24.565, incorpora nuevas modalidades contractuales laborales que fueron consideradas flexibilizadoras y perjudiciales para la estabilidad en el empleo de los trabajadores dependientes del sector privado. Cabe aclarar que esta norma crea el período de prueba, incorporando el artículo 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C. T., t.o. 1976). También la ley 25.013, trajo una nueva modificación al período de prueba. Asimismo, la ley 25.250 modificó, nuevamente, este instituto. Como se puede observar de la ajustada reseña histórica que se acaba de realizar, los contextos económicos y normativos en la realidad social de los distintos momentos que se vivieron en la década de los años '90 y los que se están viviendo en la actual coyuntura, eran muy similares, y por lo visto hasta este momento el tratamiento a seguir para la patología social de aquel y este momento como se podrá identificar en el desarrollo de este trabajo también lo son.

Como quedará demostrado en este ensayo, con el diario del lunes, lamentablemente, se puede afirmar sin dudar, que las recetas aplicadas en la década del '90 para cumplir con los objetivos de facilitar la contratación laboral, fomentar el empleo registrado de calidad y terminar con la desocupación de raíz, fracasaron rotundamente.

Tirios y Troyanos, coincidiría, en que no resultó en el pasado, ¿por qué funcionaría en el presente?

Por los motivos expuestos, y por las afirmaciones que realizaré en esta publicación es que he elegido como título del trabajo "Corsi e Ricorsi de la Historia". Espero que logre argumentar el motivo de la frase y los lectores, compartan mi mirada en este sentido.

La finalidad del ensayo, en definitiva, es generar en los lectores un pensamiento crítico para munidos de los contenidos expuestos, puedan establecer sus propias conclusiones.

II- Las reformas en materia laboral en la ley bases (27.742)

Luego de un largo derrotero el Congreso de la Nación aprobó la "Ley bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos" impulsada por el gobierno, no sin antes eliminar gran cantidad de regulaciones y realizar muchas modificaciones al proyecto original.

Las reformas en materia de derecho del trabajo se encuentran en el Título V, separado en seis capítulos, denominado modernización laboral.

El título identificado será el tema de investigación y opinión de este trabajo, se aclara que la ley también trae reformas respecto al trabajo dependiente en el sector público, pero esta regulación excede el tema de esta investigación por lo que no se tratará.

Tampoco, se analizará, la reimplantación del impuesto a las ganancias para la cuarta categoría que se reguló en el paquete fiscal aprobado por ley 27.743.

Las regulaciones normativas, modificaciones y derogaciones que trae la ley bases se refieren a los siguientes institutos o instituciones del derecho del trabajo:

El empleo no registrado o defectuosamente registrado, especialmente legislado en el Título II de la ley 24.013 y el artículo 1 de la ley 25.323. Se deroga lo regulado en el título II de la ley 24.013 (arts. 8 a 18 y 120 inc. a), la ley 25.345 (artículos 47 y 48), y la ley 25.323. Asimismo, se deroga respecto a los trabajadores de casas particulares, el incremento indemnizatorio que regulaba el artículo 48 de la ley 26.844.

Las modificaciones y las derogaciones de la Ley Contratos de Trabajo (20.744 y sus modificaciones), son de los siguiente temas: Ámbito aplicación personal de la ley, legislado en el artículo 2; la presunción de existencia del contrato de trabajo, legislado en el artículo 23; mediación, intermediación, solidaridad y subsidiariedad, legislado en el artículo 29; período de prueba, legislado en el artículo 92 bis; contratistas e intermediarios, regulado en el artículo 136 ; prohibición de trabajar, conservación del empleo mujer embarazada o persona gestante, regulado en el artículo 177; justa causa de despido, legislado en el en el artículo 242; se agrega el agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio, se incorpora el artículo 245 bis; se deroga la sanción conminatoria por retención de aportes y falta ingreso a la seguridad social, regulada en el artículo 132 bis de la LCT, incorporado por el artículo 43 de la ley 25.345; se deroga la parte pertinente de acuerdos homologados, contemplados en el artículo 15 de la LCT, modificado por el artículo 44 de la ley 25.345; se deroga la sanción impuesta al empleador por falta de entrega en tiempo y forma del certificado de trabajo y la constancia documentada, regulado en el artículo 80 de la LCT, incorporado por el artículo 46 de la ley 25.345. Se deroga la presunción de conducta temeraria y maliciosa del empleador (artículo 275 LCT), cuando éste no paga en término la indemnización por despido incausado, regulado en el artículo 9 de la ley 25.013.

Se incorpora la posibilidad que se cree un fondo de cese laboral que remplace a la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 245 de la LCT, siempre que se implemente a través del convenio colectivo de trabajo aplicable al sector.

Se regula la facultad de contratar hasta tres trabajadores como colaboradores sin relación de dependencia.

Se modifican regulaciones respecto al trabajo dependiente de los empleados del régimen agrario.

III- Las modificaciones en particular.

En este acápite se desarrollará las modificaciones en particular que trae la ley bases, que fueron señaladas en términos generales en el punto anterior.

III.a. El empleo no registrado o defectuosamente registrado

Los artículos 99 y 100 de la ley bases, derogan las regulaciones jurídicas laborales, referidas a la registración en el empleo para los trabajadores dependientes del sector privado, En especial, los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la ley 24.013; el artículo 50 de la ley 26.844; y la ley 25.323 su artículo 1, en referencia al tema.

Se recuerda que la legislación de la LNE (24.013) establecía que, en el supuesto que un trabajador dependiente que se encontraba en el ámbito de aplicación de la LCT, que no se encontraba registrado o se encontraba defectuosamente registrado, en cuanto a su real fecha de ingreso o su real remuneración tenía el derecho de intimar a su empleador para que formalice o registre correctamente su relación laboral, bajo apercibimiento de ser acreedor de las indemnizaciones especiales (multas) que se regulaban en cuanto a su cuantificación, en los artículos 8, 9 o 10 de la ley 24.013, para el caso que el empleador no subsanare o corrigiere la registración en el plazo de 30 días.

Asimismo, determinaba la duplicación de las indemnizaciones por antigüedad, preaviso y mes de integración en los casos que correspondía según el artículo 15 de la ley 24.013.

En igual sentido se deroga la ley N° 25.323, que en su artículo 1, disponía que, las indemnizaciones por despido sin justa causa, sustitutiva del preaviso y mes de integración se incrementaban al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estaba registrada o lo estaba de modo deficiente. El agravamiento indemnizatorio no era acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8°, 9°, 10 y 15 de la Ley 24.013”.

Por último, para los empleados de casa particulares regulados en la ley 26.844, se deroga la posibilidad de agravamiento al doble de la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 48 de la ley arriba identificada, en los casos de ausencia y/o “deficiencia” en la registración.

Los artículos 82 a 87 de la ley bases, modifican y agregan artículos a la ley 24.013. Que se detallan a continuación:

El artículo 82 de la ley bases, modifica, la redacción del artículo 7, que queda redactado de la siguiente manera: “Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación.

Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva y realizarse a través de medios electrónicos. La autoridad de aplicación asegurará un mecanismo ágil, simplificado y diferenciado para la confección de los recibos de sueldo en el sistema de registración, especialmente para las empresas de hasta doce (12) trabajadores inclusive. Respecto de éstas últimas, dicho sistema contemplará un importe único para todas las obligaciones emergentes de las relaciones laborales legales y de la seguridad social. Del importe abonado, la entidad recaudadora deberá distribuir cada uno de los conceptos emergentes de la relación a los destinatarios correspondientes.”

El artículo 83 de la ley bases incorpora el artículo 7° bis, que queda redactado de la siguiente manera:

“La registración efectuada en los términos del artículo 7° se considerará plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, intervinientes.”

El artículo 84 de la ley bases incorpora el artículo 7° ter, que queda redactado de la siguiente manera: “El trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral ante la autoridad de aplicación, que deberá ofrecer un medio electrónico a tal efecto, ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía, o ante las autoridades administrativas del trabajo locales. El sistema deberá expedir la constancia pertinente.”

El artículo 85 de la ley bases incorpora el artículo 7° quáter, que queda redactado de la siguiente manera: “En el supuesto de sentencia judicial firme que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera, y efectuar el reconocimiento de los años de servicio trabajado. Si conforme sentencia judicial firme, la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador, se deducirán los componentes ya ingresados

conforme al régimen del cual se trate.”

Los artículos 86 y 87 de la ley bases regulan lo siguiente, se transcriben expresamente: “Artículo 86.- Sustitúyese el Registro del Capítulo 2 del Título II de la ley 24.013 por el siguiente: Del Sistema Único de Registro. Artículo 87.- Sustitúyese el artículo 18 de la ley 24.013 por el siguiente: Artículo 18: El Sistema Único de Registro concentrará los siguientes registros: a) La inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y al prestador del sistema nacional de salud elegido por el trabajador; b) El registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.”

Respecto a estas disposiciones, en términos generales, se modifica la regulación sobre que se entiende por contrato de trabajo o relación de trabajo correctamente registrada. Se establece, entre otras cosas que, la registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva y realizarse a través de medios electrónicos.

Le da un trato especial, a las empresas de hasta doce trabajadores para la confección de los recibos de sueldo en el sistema de registración.

Se regula, también, que la registración será válida cualquiera sea la persona que la realice, es decir, aun cuando no la haga el empleador, en flagrante violación del principio de primacía de la realidad regulado en el artículo 14 de la LCT. En consonancia con esta disposición se elimina el deber del empleador de registrar al dependiente conforme la regulación del artículo 7 de la 24.013 (se deroga el art. 120 inc. a.).

Comentario:

Las disposiciones identificadas y transcritas, en este punto, respecto al tema en examen, son muy similares a las reguladas en el DNU 70/23.

La ley bases – antes el DNU - pulveriza las indemnizaciones especiales (multas) que se regulaban como consecuencia de la inobservancia, por parte del empleador, de la registración o correcta inscripción de los trabajadores dependientes comprendidos en el ámbito de aplicación personal de la LCT.

Se recuerda, además, que la registración o correcta inscripción del contrato de trabajo por parte del empleador es una obligación genérica regulada en el artículo 80 primer párrafo de la LCT, por lo que, su omisión provoca un incumplimiento contractual, que generaba un daño, actual y cierto. Dicha disposición normativa no fue derogada ni por el DNU, ni por la ley bases.

Por lo tanto, se tendrá que analizar, en el caso en concreto, la posibilidad de reclamar daño y perjuicio dentro de los lineamientos de esa fuente del derecho privado, cuando el trabajador se encuentre en esta situación.

Es menester resaltar que, estas normas regulatorias violan el principio de progresividad consagrado en Tratados Internacionales de Derechos Humanos de jerarquía constitucional según el artículo 75 incs. 22 de la CN, en especial, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 2.1) y también el principio pro homine. Asimismo el artículo 14 bis de la C.N. en cuanto se viola el principio tuitivo o protectorio, dado que el legislador les quita derechos a los dependientes en flagrante violación de la norma constitucional identificada.

En este sentido la CSJN ha sostenido: “En el marco de cuestiones relacionadas con el derecho del trabajo y el derecho previsional, se ha dicho que el principio de progresividad o no regresión, veda al legislador la posibilidad de adoptar medidas injustificadas regresivas, no solo es un principio arquitectónico de los Derechos

Humanos sino también una regla que emerge de las disposiciones de nuestro propio texto constitucional en la materia.

En síntesis, este tipo de regulación legal regresiva, violan la doctrina de la CSJN en la materia, los tratados internacionales sobre derechos humanos, y obviamente, también, la Constitución Nacional, por lo que, las disposiciones tratadas en este punto, son de dudosa validez constitucional, y posiblemente puedan ser declaradas nulas, de nulidad absoluta e insanable.

III.b. Las modificaciones en los institutos que regula la LCT.

Se tratará en este punto, las modificaciones e incorporaciones que la ley bases trae en relación a la LCT. Se seguirá el orden cronológico que toma la norma, para un análisis prolijo de cada instituto.

1- Ámbito de aplicación personal.

El artículo 88 de la ley bases, modifica el artículo 2 de la LCT, incorporando en el último párrafo el inc. d. El artículo 2 queda redactado, por lo tanto, en su parte pertinente de la siguiente forma: “Las disposiciones de esta ley no serán aplicables: d) A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.”

Comentario:

Pareciera que el legislador, al realizar este agregado al artículo 2 del LCT, desconociera la matriz básica del contrato de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico positivo. En efecto, el contrato de trabajo, en nuestra legislación positiva es un contrato “realidad”, o sea, va ser contrato de trabajo si en la realidad social existen los elementos tipificantes del mismo. Prueba de lo aquí expresado es la existencia en el derecho del trabajo del principio de primacía de la realidad. Asimismo el propio concepto de contrato de trabajo que trae la LCT, que establece “Habrá contrato de trabajo cualquiera sea su forma o denominación cuando...” Esta regulación demuestra, también, la inexactitud y la falta de criterio de esta regulación por parte del legislador.

Se puede colegir de la opinión esgrimida en este punto, por lo tanto, que la incorporación del inciso d, al artículo 2 de la LCT, es absolutamente innecesaria, además de carente de sentido jurídico.

2- Presunción de existencia del contrato de trabajo.

El artículo 89 de la ley bases, modifica el artículo 23 de la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las siguientes cuestiones:

a) Se elimina regulación que establecía que, “la presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

b) Incorpora en el último párrafo, lo siguiente: La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.

Comentario:

Respecto a la eliminación de la regulación identificada en a), se puede colegir, nuevamente que el legislador omite, desconoce o ignora, la matriz básica del ordenamiento jurídico del micro sistema jurídico de derecho del trabajo en materia de contrato de trabajo. En efecto, la regulación que se elimina es la que establece, como matriz fundamental, el principio de primacía de la realidad, vinculado con los elementos tipificantes del contrato de trabajo.

El gobierno con este tipo de modificaciones, en su afán de beneficiar al empleador y quitar derechos al trabajador, desconoce todo el andamiaje jurídico de la rama del derecho en examen.

Respecto al agregado, identificada en b), se puede entender que dicha situación hoy incorporada al derecho positivo a través de la ley bases es el criterio que siguieron los Tribunales del Trabajo y la CSJN en alguno de sus fallos, a la hora de resolver la presunción de la existencia del contrato de trabajo cuando se trataba de la prestación de servicios realizada por profesionales.

Cabe aclarar, por último que, las presunciones, dentro del proceso laboral, juegan un rol fundamental en materia probatoria, en el art. 23 de la LCT se configura una presunción legal de la existencia de contrato de trabajo cuando se acredita la prestación de servicios para otro, produciendo la inversión de la carga de la prueba, siendo que esta presunción es *iuris tantum*. Excede a este trabajo las dos posturas doctrinarias (restringida y amplia) que hay respecto a este instituto, y se mencionan solo para dimensionar la inexactitud e ignorancia que el legislador de la ley bases tiene respecto al micro sistema jurídico de derecho del trabajo.

Por último, quizás lo más relevante, es que el legislador no ha tenido en cuenta, evidentemente, que la presunción del artículo 23 de la LCT es una garantía que opera a favor del trabajador sobre todo en una economía de trabajo informal como la Argentina donde muchas de las relaciones laborales no se registran, es decir, esta presunción es una garantía propia que se desprende del principio tuitivo y protectorio que rige todo el andamiaje jurídico de esta rama del derecho.

Por lo expuesto, además, a esta modificación le cabe la crítica realizada en el punto anterior, por lo que se repite, nuevamente, que la reforma es de dudosa validez constitucional.

3- Mediación. Intermediación. Solidaridad. Subsidiariedad.

El artículo 90 de la ley bases, modifica la redacción del artículo 29 de la LCT, que regula el tema vinculado a la mediación, Intermediación y sus consecuencias jurídicas, la solidaridad y la Subsidiariedad.

El artículo 29 antes de su modificación establecía, que el empleador cuando se daba una intermediación era el titular de la empresa donde el trabajador prestaba servicio, con independencia de quien era el que lo contrataba y lo registraba en lo formal. Ante esta regulación la lógica consecuencia era que el empleador directo era el titular de la empresa donde el trabajador prestaba servicio y el tercero que participaba en la triangulación de la contratación laboral era solidariamente responsable de las obligaciones laborales y de la seguridad social.

La ley de bases viene a modificar esta situación y ahora se establece que 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. Es decir, ahora la norma considera empleador directo al tercero contratante y responsable solidario al titular

de la empresa usuaria. Además, respecto a la consecuencia jurídica se establece que la empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última.

Es menester destacar que elimina lo que se establecía en el último párrafo del artículo 29, respecto a las empresas de servicios eventuales.

Comentario:

En primer lugar, cabe aclarar, respecto del instituto, que: Se trata de empresarios que necesitan a los trabajadores pero no quieren aparecer como empleadores, por distintos motivos, por lo que aparecen terceros interpuestos que contratan a los trabajadores al solo fin de prestárselos a aquellos. Obviamente que el tercero que interviene tiene como fin el lucro que recibe por su intermediación, mientras que el titular de la empresa (verdadero empleador) donde el trabajador presta servicios, su fin es desvincularse de responsabilidad laboral.

La modificación del artículo que propone la ley bases, atenta contra una de las directrices básicas del derecho del trabajo, que es el principio de primacía de la realidad y fraude laboral consagrado en el artículo 14 de la LCT, con lógica repercusión sobre el principio tuitivo y protectorio.

Ciertamente, el verdadero empleador del dependiente es aquel sujeto que le da las órdenes e instrucciones, es aquel titular de la empresa donde el trabajador presta servicios, el tercero que lo inscribe en la formalidad no es el empleador directo, sino sólo un intermediario.

Este tema que parece de poca transcendencia, dado que se impone la responsabilidad solidaria, tanto para el titular de la empresa usuaria como para el tercero, no es así, porque en este caso, se debe aplicar todo lo vinculado con las obligaciones del empleador directo que hacen a las presunciones propias del ordenamiento jurídico laboral regulados para el contrato de trabajo (Ej. Quien tiene la obligación de llevar los libros y otros documentos que exigen las normas laborales es el empleador directo, y a éste será al que se le apliquen los apercibimientos por falta de exhibición de los recaudos laborales). Esta situación tiene una importante transcendencia, por lo expuesto, en el ámbito de los procesos judiciales en materia laboral.

Por lo expuesto, esta disposición de la ley bases, nuevamente, choca con el principio de primacía de la realidad pilar fundamental de las directrices básicas del microsistema jurídico de derecho del trabajo. Será éste, a mi criterio, otro motivo, seguramente, de litigiosidad.

4- Período de prueba.

El artículo 91 de la ley bases, modifica el artículo 92 bis de la LCT, que regula el período de prueba.

Se modifica el tiempo de duración del período de prueba, la norma modificada establecía tres meses, para los contratos por tiempo indeterminado a excepción del contrato de temporada,

El artículo sustituido establecía, también, que para extinguir el contrato durante el periodo de prueba, el empleador debía preavisar al trabajador con una anticipación de 15 días, caso contrario, debía abonar la indemnización sustitutiva del preaviso.

Ahora la nueva regulación establece el plazo en los primeros seis meses de vigencia.

Aclarando que por disposición convencional el período se podrá ampliar, hasta ocho meses, en las empresas de seis y hasta cien trabajadores; y hasta un año en las empresas de hasta cinco trabajadores.

Además, no contempla la obligación del empleador de preavisar la extinción del contrato con quince días de anticipación, por lo que, elimina su otorgamiento efectivo o el derecho del trabajador a cobrar la indemnización sustitutiva en el supuesto de falta de otorgamiento. Lo paradójico que no se modifica el artículo 231, que establece que el preaviso en el período de prueba es de 15 días, y por lo tanto, sigue vigente su consecuencia jurídica para el caso de falta de otorgamiento, es decir, la procedencia de la indemnización sustitutiva del preaviso.

Comentario:

El instituto del período de prueba se incorpora a la LCT, en el año 1995 con la ley 24.565. Dicha legislación en su artículo 1 establecía que se incorporaba el artículo 92 bis a la LCT.

Este instituto se incorpora a partir de las tendencias flexibilizadoras en materia de normas laborales, prueba de esto es que el instituto cada vez que surgieron vientos de esta orientación ideológica se fue modificando en el tiempo en forma regresiva. Es así que se modifica en el año 1998 con la ley 25.013 que su artículo 3 regulaba la modificación. En igual sentido, en el año 2000, la ley 25.250, modifica el instituto nuevamente en su artículo 1. En el año 2004 fue la ley 25.877, que modifica el período de prueba en su artículo 2.

Como no podía ser de otra manera con nuevos vientos liberales que impulsan ideas flexibilizadoras de desregulación en materia de derecho laboral, se modifica, nuevamente, el instituto en términos regresivos para los derechos del trabajador. En cuanto a la regulación anterior la ley bases trae como modificación el plazo de duración del período de prueba, reemplaza el plazo de 3 meses que contemplaba la regulación legal anterior, por los plazos y las condiciones identificadas más arriba. Asimismo, como ya se expresara, elimina el preaviso y la indemnización sustitutiva de éste. Sobre el tema del preaviso y su indemnización ya he expuesto mi opinión. Asimismo, elimina la parte pertinente que hacía mención a que la aplicación del instituto era para los contratos de trabajo por tiempo indeterminado a excepción del contrato de temporada. Cabe aclarar que esta modalidad contractual contemplada en el artículo 96 de la LCT, es un contrato por tiempo indeterminado pero con características diferenciales.

Por último se modifican también las reglas a la que está sujeto el período de prueba. Se pasa de siete reglas a seis. En lo sustancial el contenido de las mismas se mantiene, solo hay matices en su redacción.

El período de prueba, cabe recordar, es un instituto que tiene por finalidad que el empleador compruebe la idoneidad de su nuevo trabajador dependiente. La comprobación de esa idoneidad por parte del empleador, se debe realizar en un sentido amplio, es decir, el principal va a merituar no solo la destreza del trabajador en su función propiamente dicha, sino, también su conducta, puntualidad, presencia, forma de dirigirse a sus superiores, respeto, etc.

Como se puede observar de lo afirmado en este acápite, se trata de modificar el período de prueba con la única intención de beneficiar a los empleadores, en el sentido de despedir trabajadores sin causa, excluyendo su obligación de abonar la indemnización por despido y eventualmente indemnización sustitutiva del preaviso, creando una situación de precariedad laboral.

Como sucede siempre que soplan vientos flexibilizadores, se tergiversa la finalidad del instituto, para beneficiar los intereses del empleador y perjudicar los derechos del dependiente, en flagrante violación de los principios tuitivo y protectorio y de progresividad.

5- Contratistas e intermediarios.

El artículo 92 de la ley bases modifica el artículo 136 LCT.

El artículo modificado hacía mención expresa, tanto a los casos de intermediación contemplados en el artículo 29, como en los casos de cesión y contratación contemplados en el artículo 30, ambos de la LCT.

Antes de la reforma, en términos generales, se disponía que los trabajadores contratados por intermediarios o contratistas tenían derecho de exigir al empleador principal, para los cuales dicho contratista e intermediario prestara servicio o ejecutara obras, que retuvieran dinero que tenían que percibir de éstos, para pagar a los trabajadores lo que se le adeudaba en concepto de remuneraciones.

Además, establecía la norma modificada, que el empleador principal podía retener de lo que debían percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaban a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, y debían depositarlos.

La nueva disposición legal que contiene la ley bases, establece que, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar a la empresa principal para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y den en pago por cuenta y orden de su empleador, los importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

Conforme lo dispuesto en el artículo 30 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el principal estará facultado a retener sin preaviso, de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que estos adeuden a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios. Dichas sumas deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos en las formas y condiciones que determine la reglamentación.

La Administración Federal de Ingresos Públicos, dentro de los noventa (90) días de sancionada la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos establecerá un mecanismo simplificado a fin de poder efectivizar la retención correspondiente a la seguridad social establecida en el presente artículo.

Como se observa en consonancia con la modificación que la ley bases realiza respecto del artículo 29 de la LCT, la redacción actual del 136 se ajusta a aquella disposición eliminando la palabra "empleador principal", desconociendo el hecho que el contrato de trabajo es un contrato realidad.

Comentario:

Se elimina toda mención de reenvío al artículo 29 de la LCT. Por lo que, pareciera que, la disposición solo es aplicable a las situaciones fácticas que contempla el artículo 30, que son los casos de cesión de la explotación de un establecimiento habilitado a nombre del principal, o contratación o subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento dentro

o fuera de su ámbito. Sin embargo, se detecta que de la redacción en la reforma no se elimina la palabra “intermediarios” que es el supuesto fáctico contemplado en el artículo 29 (modificado), por lo que la redacción que trae la reforma es confusa y será propensa a futura litigiosidad, es decir, va generar inseguridad jurídica. Se remite a todo lo expresado en el acápite III.b., punto 3-, titulado Mediación. Intermediación. Solidaridad. Subsidiariedad, de este ensayo.

6- Mujer embarazada o persona gestante. Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

El artículo 93 de la ley bases, modifica el artículo 177 de la LCT, que regula dentro de la protección por maternidad, la prohibición de trabajar y la conservación del empleo. El artículo modificado establecía entre otras cosas que, al personal femenino durante el embarazo se le prohibía prestar servicios durante cuarenta y cinco días antes de la fecha presunta del parto y hasta cuarenta y cinco días después del mismo.

Contemplaba la posibilidad que a opción de la interesada podía cambiar el plazo a treinta días anteriores y hasta sesenta días posteriores, siendo que en caso de nacimiento pre-término se debían completar, siempre, un total de noventa días de licencia. Se establecía la forma y condiciones que debía notificar la mujer su embarazo, que la licencia era sin goce de sueldo pero reemplazaba por una asignación familiar cuyo monto era equivalente al salario, se le garantizaba el derecho a la estabilidad relativa en el empleo y la posibilidad de recurrir al instituto de las enfermedades inculpables en distintos supuestos.

La redacción de la ley bases establece que queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En lo demás, con algunos matices en la redacción la norma se mantiene en los mismos términos que la anterior.

Comentario:

La modificación del artículo de la LCT en examen, en lo sustancial trae como novedad que agrega la categoría de “persona gestante” . En este sentido, se sostiene que es un avance de la norma que luce respetuosa de la identidad de género consagrada en la legislación argentina.

Asimismo, modifica la opción que la interesada tiene respecto al plazo mínimo de licencia anterior a la fecha presunta de parto, que se establece que no podrá ser inferior a diez, cuando antes era de 30 días. Esta cuestión no merece comentario, aunque, se reconoce que, pueda ser un germen de abuso de poder del empleador, en el sentido que teniendo esta norma expresa, le exija a la mujer o persona gestante que preste servicios hasta diez días antes de la fecha presuntiva del parto, es decir, que no sea una opción de la persona interesada sino un imposición de hecho de su empleador.

En lo demás, la norma se sostiene, con algunos matices en su redacción de la misma manera que antes de la reforma.

7- Justa causa de despido invocada por el empleador.

El artículo 94 de la ley bases modifica, el artículo 242 de la LCT, que refiere a la extinción del contrato de trabajo por justa causa.

En términos generales el primero y segundo párrafo del artículo en cuestión se mantiene exactamente igual, en la actual regulación como en la modificada.

El artículo 242 establece objetivamente y en forma general, cuando se produce una causal de extinción del contrato de trabajo que puede invocar cualquiera de la partes cuando la otra le provoca una injuria laboral, se agrega una directiva para los jueces en el sentido que deben apreciar la valoración de la causa en forma prudencial teniendo en cuenta el carácter de las relaciones del contrato de trabajo para el caso concreto, según lo dispuesto en la ley y modalidades personales.

Se agrega al artículo en estudio lo siguiente: "Podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento.

Se presume que existe injuria grave cuando, durante 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.

Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.

Comentario:

En consonancia con la intención del actual gobierno de criminalizar el derecho de huelga y la protesta social, se incorpora expresamente como "presunción" de injurias que puede invocar el empleador para el despido directo, situaciones que pueden darse en una medida de acción directa.

Se entiende que la presente reforma es intimidatoria para los trabajadores, tiene por único objeto, provocar temeridad en los dependientes y sus representantes gremiales, y no se entiende como puede ser que se incorporen las causales como "presunción", invirtiendo la carga de la prueba en los trabajadores que adhiera a una medida de fuerza legalmente convocada.

Resulta inadmisibles este tipo de regulación, intimidatoria para los trabajadores, más teniendo en cuenta, que las presunciones que establecen las fuentes laborales deben estar impregnadas del sentido que se le da a esta rama del derecho cuya directriz básica es el principio tuitivo y protectorio.

En mi opinión este tipo de regulación resulta inadmisibles y no resiste análisis en su constitucionalidad, dado que viola el artículo 14 bis de la CN y normas internacionales de derechos humanos, consagradas en tratados y convenciones con jerarquía constitucional.

Se recuerda que los trabajadores dependientes son sujetos de preferente tutela constitucional, por lo que goza del principio pro homine. Además, este tipo de regulaciones atentan contra los convenios de la OIT, especialmente el N° 87, y las resoluciones del Comité de Libertad Sindical del mismo organismo.

La disposición, por lo tanto, es regresiva y violatoria de los principios protectorio y de progresividad, en mi opinión ésta será de difícil aplicación y en los supuestos que se

aplique generará conflictividad judicial.

8- Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio. El artículo 95 de la ley bases, incorpora el artículo 245 bis a la LCT. Este nuevo artículo incorpora el agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio.

A continuación se transcribe el artículo en examen: “Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida por el artículo 245 de la ley LCT o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso. Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%), conforme los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.

El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos.”

Comentario:

La incorporación del artículo 245 bis a la LCT, regula el despido discriminatorio en forma expresa en la LCT. En igual sentido, establece sus consecuencias, en cuanto a su procedencia y la cuantía en el monto indemnizatorio.

Asimismo, se regula en cabeza de quien está la carga de la prueba y se establece, también, que la indemnización por esta causa no es acumulable a ningún otro régimen especial que establezca agravamiento indemnizatorio.

La reforma legaliza el despido discriminatorio al determinar expresamente que: El despido discriminatorio dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos, dando certeza de la extinción del contrato de trabajo y la imposibilidad para el dependiente de pedir su reincorporación como lo autorizaba el régimen de la Ley 23.592.

Se consideran como causa del despido discriminatorio los siguientes actos u motivos: etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial.

La pregunta que se impone dada la redacción imperativa es si fuera de estos motivos no hay discriminación, es decir, la enumeración de las causas de discriminación es taxativa o meramente enunciativa.

Obsérvese que se deja afuera de la identificación de motivos discriminatorios la posición económica, la condición social o los caracteres físicos, por lo que, el cuestionamiento planteado respecto a la interpretación deviene muy importante. Se determina que la carga de la prueba se impone a los trabajadores que afirmen el motivo discriminatorio descartando todo tipo de presunciones contra los empleadores.

En cuanto a su cuantificación se establece en el 50% de la indemnización plena determinada en el artículo 245 de la LCT o la indemnización que establezca un régimen especial aplicable al caso, pudiendo los jueces según la gravedad de los

hechos incrementar la indemnización hasta un 100% conforme los parámetros explicitados.

Se aclara expresamente que la indemnización por despido discriminatorio no es acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.

En este sentido, se abren dudas sobre la interpretación de esta regulación.

Hay que preguntarse: ¿Cómo se entendería esta disposición? Un ejemplo puede servir para demostrar la duda. Supóngase que una trabajadora notifica su estado de embarazo y dentro del plazo legal que establece el art. 178 es despedida sin causa por el empleador, siendo que su despido también responde a motivos discriminatorios, las indemnizaciones del artículo 182 y la procedente por despido discriminatorio, entonces: ¿No serían acumulables?

A nuestro criterio, quizás, lo que quiere establecer la norma, es que esta regulación excluye la aplicación de la ley 23.592 sobre actos discriminatorios o cualquier régimen similar que pueda existir sobre este tema. En mi opinión, esta última sería la interpretación correcta.

Asimismo, se puede dudar sobre, que sucede respecto a la aplicación de la norma más beneficiosa para los trabajadores, respecto del tema en examen.

Como se vislumbra la ley 23.592, en muchos aspectos, es más beneficiosa para los intereses de los trabajadores, dado que contempla la posibilidad que éstos soliciten a los jueces su reincorporación a su puesto de trabajo, es decir, la norma en sus efectos es más beneficiosa para los trabajadores, dado que por aplicación de ésta se puede pedir la reincorporación del trabajador despedido por motivos discriminatorio.

En consecuencia se podría solicitar, en estos supuestos, en función de la norma regulada en el artículo 9 de LCT, la aplicación de la norma más beneficiosa para el trabajador, para que él pueda obtener la reincorporación a su puesto de trabajo o eventualmente, reclamar la indemnización de daños y perjuicios fundados en el derecho común.

La incorporación del instituto del despido con motivos discriminatorios a la LCT, para algún distraído puede tener como interpretación que es una norma que beneficia a los dependientes, sin embargo, desde mi punto de vista es una regulación absolutamente regresiva, porque legaliza el instituto, legitima la eficacia del despido por esta causa y le pone una tarifa en la indemnización, siendo que las disposiciones de la ley contra actos discriminatorios, es mucho más amplias y beneficiosas para los derechos del trabajador.

En definitiva, la disposición incorporada acarrea menos beneficios para el trabajador, por lo que, se concluye que es una legislación regresiva para los derechos del dependiente. Nuevamente, a mi criterio, se está violando el principio de progresividad y en forma mediata el principio tuitivo y protectorio. La disposición provocará litigiosidad judicial y traerá incertidumbre en los inversores.

9- Sanción conminatoria por retención de aportes y falta ingreso a la seguridad social.

El artículo 99 de la ley bases deroga el artículos 43 de la ley 25.345, que incorporaba el artículo 132 bis a la LCT.

La legislación derogada regulaba el supuesto siguiente: Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, 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 resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal.

Comentario:

La legislación derogada imponía una sanción conminatoria para el empleador que habiendo retenido aportes de los trabajadores con destino a los organismos de seguridad social, sindicales u otros. Como se observa era una sanción que se imponía al empleador en beneficio del trabajador por el incumplimiento de su obligación de depositar los aportes retenidos de la remuneración de éste con destino a los organismos citados.

Nuevamente, el legislador en su afán de beneficiar a los empleadores restringe derechos a los trabajadores.

La derogación de esta disposición, viola, nuevamente, el principio de progresividad Asimismo, violenta el artículo 14 de la C.N. en cuanto se viola el principio tuitivo o protectorio, dado que el legislador quita derechos a los dependientes en flagrante violación de esta norma constitucional. La disposición provocará litigiosidad judicial y traerá incertidumbre en los inversores.

10- Acuerdos homologados.

El artículo 99 de la ley bases deroga el artículos 44 de la ley 25.345, que establecía respecto al segundo párrafo del artículo 15 de la LCT, lo siguiente:

“Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deberá remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia.

La autoridad judicial o administrativa que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos.

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos

conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgará la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, pero no les hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinados a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos entre las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social.”

El artículo 15 de la LCT, por lo tanto quedará redactado de la siguiente manera: “Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.”

Comentario:

La eliminación de la parte pertinente del artículo 15 de la LCT, evidencia, nuevamente, la tendencia del legislador a favorecer los intereses de los empleadores que no cumplen en tiempo y forma, con sus obligaciones de inscribir correctamente a sus dependientes, y de realizar los depósitos de aportes y contribuciones a la seguridad social.

Además, elimina la obligación de jueces y autoridades administrativas de realizar obligatoriamente, en estos supuestos, la denuncia ante la AFI, y los excluye de la consecuencia jurídica de incumplimiento de los deberes de funcionario público. Se suprime, en forma ilógica, a mi criterio, la parte pertinente del artículo 15 que determinaba que la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios pasaba a la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado.

Como se puede observar de los comentarios realizados, el legislador en su afán de proteger los derechos de los empleadores, deroga disposiciones que hacen a sanciones por incumplimientos de éstos.

En lo demás, se remite a lo expresado en el comentario del último párrafo del punto anterior.

11- Sanción por falta de entrega del certificado de trabajo y la constancia documentada.

El artículo 99 de la ley bases deroga el artículos 45 de la ley 25.345, que agregaba al último párrafo del artículo 80 de la LCT, lo siguiente: “Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.”

Comentario:

En el mismo sentido que el comentario realizado en el punto anterior, el legislador, demuestra, nuevamente su tendencia de beneficiar al empleador quitando derechos al trabajador. Se vuelve a derogar una disposición vinculada a sanciones por

incumplimiento de los empleadores.

En lo demás, se remite a lo expresado en los comentarios que anteceden, en los puntos anteriores.

III-c. Presunción de conducta temeraria y maliciosa del empleador.

Fuera del ámbito de modificaciones o derogaciones de ciertas disposiciones de la LCT, el artículo 99 de la ley bases deroga el artículo 9º de la ley 25.013 que establecía que la falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumía la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el artículo 275 de la Ley 20.744 (t.o. 1976).

Comentario:

Nuevamente, el legislador, demostrando la tendencia de beneficiar al empleador en desmedro de los derechos del trabajador, elimina para este supuesto la sanción por conducta temeraria y maliciosa que contempla el artículo 275 de la LCT.

En lo demás, se remite a lo expresado en los comentarios que anteceden, en los puntos anteriores.

III-c.- Fondo de cese laboral.

Fuera del ámbito de modificaciones o derogaciones de ciertas disposiciones de la LCT, el capítulo III, artículo 96, de la ley bases regula lo siguiente: “Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir la indemnización prevista en el artículo 245 de la ley 20.744 por un fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional. Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado 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 conforme artículo 241 de la ley 20.744. En todos los casos, las empresas podrán auto-asegurarse en el sistema que se defina.”

Comentario:

En la comunicación pública, informes periodísticos daban cuenta de la posibilidad de reemplazar la indemnización contemplada en el artículo 245 de la LCT, por un fondo de cese laboral similar al regulado en el estatuto de la construcción, sin embargo, aparentemente, el gobierno en la ley bases no se atrevió a tanto y reguló esta posibilidad en los términos que a continuación se explican y comentan brevemente. Se pasa a disponibilidad colectiva la posibilidad de crear entre las partes signatarias de un convenio colectivo de trabajo (C.C.T.) un fondo de cese laboral cuya reglamentación por parte del poder ejecutivo todavía no se realizó, por lo tanto, solo se puede hacer algunas críticas, que seguramente serán motivo de debate jurídico y resoluciones judiciales al respecto.

Se entiende que los convenios colectivos de trabajo pueden modificar las disposiciones de la ley formal, siempre que se respete el orden público relativo laboral, es decir, el acuerdo colectivo debe ser más beneficioso respecto de la ley. En el caso, el importe del fondo de cese laboral deberá ser superior al que surja de la operación matemática – indemnización tarifada – que establece el artículo 245 de la LCT. Para el supuesto que el importe del fondo de cese laboral sea inferior a éste, en mi opinión la cláusula convencional colectiva será nula, de nulidad absoluta e insanable y de ningún valor para el trabajador dependiente.

Respecto a que los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado 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 conforme artículo 241 de la ley 20.744, la ley en examen no agrega nada nuevo a la realidad del empresario en la actualidad. Lo que establece la norma, no es nada más y nada menos que la posibilidad de “previsión” el potencial costo laboral.

Igual comentario que el anterior merece la regulación en relación a que en todos los casos, las empresas podrán auto-asegurarse en el sistema que se defina.

La mención en esta disposición, de la desvinculación del mutuo acuerdo contemplado en el artículo 241 de LCT, demuestra la intención del legislador de promover la extinción del contrato de trabajo, por esta causa.

Se entiende que la presente disposición, de acuerdo a como se reglamente, y si es que las asociaciones sindicales aceptan incorporarlas a sus convenios colectivos de trabajo, va ser un germen de conflictividad a la hora de cumplir con la obligación del empleador de pagar la indemnización por despido sin justa causa, porque la presente disposición es de dudosa validez constitucional.

Por lo expresado en el párrafo anterior, si la intención del legislador es facilitar y promover la contratación laboral a través de reglas claras, es muy posible que no se cumpla el objetivo porque este tipo de disposiciones niegan y desconocen, todo el andamiaje jurídico en que se sustenta el derecho del trabajo.

III-d. De los trabajadores independientes con colaboradores.

Nuevamente, fuera del ámbito de la LCT, el capítulo IV artículo 97, de la ley bases regula lo siguiente: De los trabajadores independientes con colaboradores: “El trabajador independiente podrá contar con hasta otros tres (3) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo nacional. El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras e incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

Queda prohibido fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley.

El presente artículo será de aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes; es decir, en las que se encuentre ausente alguna de las notas típicas de la relación laboral que son la dependencia técnica, la jurídica o la económica. Todo ello de acuerdo al tipo de actividad, oficio o profesión que corresponda.

Mientras se estaba terminando este ensayo el poder ejecutivo, reglamenta esta disposición en el artículo 12 del decreto 661/24, que a continuación se transcribe: “Las obligaciones enunciadas en el segundo párrafo del artículo 97 del Capítulo IV del Título V de la Ley N° 27.742 de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, con excepción de las relativas al Régimen de Riesgos de Trabajo, que correspondan a los trabajadores independientes, incluyendo aquellos en calidad de

colaboradores, que formen parte de un emprendimiento productivo en el marco de ese artículo, se entenderán cumplidas con el ingreso de las cotizaciones previstas en el artículo 39 del Anexo de la Ley N° 24.977 y sus normas modificatorias y complementarias. A tal fin, los referidos trabajadores podrán adherir en forma individual al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) establecido en el Anexo mencionado, en la medida que se verifiquen, a su respecto, las condiciones establecidas en las normas que lo regulan.

Facúltase a la Secretaría de Trabajo, Empleo Y Seguridad Social del Ministerio De Capital Humano a que dicte la normativa tendiente a instrumentar el Régimen de Riesgo del Trabajo previsto en el mencionado artículo 97 del Capítulo IV del Título V de la Ley N° 27.742 de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos.

Comentario:

La regulación establece la posibilidad de que un trabajador independiente contrate hasta tres trabajadores, supuestamente también independientes que serán colaboradores del primero para llevar adelante un emprendimiento productivo.

Crea un régimen especial para este supuesto que determina, un sistema de aporte individual del trabajador independiente y sus colaboradores. Refiere a una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

El poder ejecutivo nacional reglamentó con el decreto arriba transcrito e identificado, el régimen especial, éste establece que los sujetos involucrados en la norma cumplirán sus obligaciones a la seguridad social con el ingreso de las cotizaciones previstas en el artículo 39 del Anexo de la Ley N° 24.977 y sus normas modificatorias y complementarias. Se decretó, además, que se faculta a la Secretaría de Trabajo, Empleo Y Seguridad Social para que dicte la normativa tendiente a instrumentar el Régimen de Riesgo del Trabajo.

Aclara, que queda prohibido fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley y que el instituto creador por el artículo será de aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes.

No se entiende porque se incorpora esta regulación normativa en el título referido a la modernización laboral, relacionada en todas sus disposiciones al trabajo en relación de dependencia.

La norma en examen, como se puede visualizar, supuestamente regula una situación de trabajo autónomo, aunque su redacción sea confusa y en alguna medida ambigua, ya que refiere a "colaboradores" que no presten su servicio en relación de dependencia.

La reglamentación realizada por el poder ejecutivo nacional a través del decreto identificado, trae más confusión que claridad a la norma. Efectivamente, si los colaboradores son trabajadores autónomos, porque es necesario aclarar que cumplen con sus obligaciones tributarias realizando las cotizaciones que establece el artículo 39 del anexo de la ley 24.977. En igual sentido, más desconcierto trae el hecho que los colaboradores tengan que estar incluidos en el régimen de la Ley de Riesgo del Trabajo. En este sentido sería una novedad que se incluyera en este régimen a trabajadores autónomos. Se aclara que según el artículo 2. punto 2. inciso b) de la LRT, esta posibilidad está contemplada.

No obstante lo expresado, por todo lo regulado pareciera que la ley y su

reglamentación quieren incorporar en un régimen especial trabajo dependiente como que no lo fuera. ,

En este sentido, es menester recordar que el contrato de trabajo es un contrato realidad, que cualquiera sea la forma o denominación que las partes le den al mismo, si en la realidad social se dan los elementos que tipifican al contrato de trabajo, se aplica todo el andamiaje normativo del ordenamiento jurídico laboral. Por lo tanto, ninguna norma jurídica, en forma general y abstracta puede determinar cuándo hay contrato de trabajo en relación de dependencia, esta situación se observa en el caso en concreto.

Esta disposición va ser de dudosa aplicación práctica y un germen de posibles fraudes laborales. Por otra parte, como ya lo dijera no se comprende porque esta disposición se ubicó dentro de las normas que regulan el trabajo en relación de dependencia.

Por último, en lo pertinente, me remito a lo expresado en el último párrafo del punto anterior (III-c.).

III.e. Trabajo agrario.

El capítulo V, artículo 98 de la ley bases sustituye los artículos 16 y 69 de la ley 26.727 referidos al trabajo agrario, por los siguientes: "Artículo 16: Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua. El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. Su extinción se regirá por lo dispuesto en el título XII de la ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias. Para los trabajadores de tiempo indeterminado del sector agrario será de aplicación lo dispuesto respecto del período de prueba en el artículo 92 bis de la ley 20.744." (el resaltado es del autor) "Artículo 69: Bolsa de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial podrán "proponer" a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario.

El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga. Queda derogada toda norma que se oponga al presente artículo y/o a la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador." (el resaltado es del autor)

Comentario:

Se comenzará el comentario transcribiendo los artículos en su redacción anterior a fin de cotejar las diferencias.

"Artículo 16. Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua. El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en el Título XII de la ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias." (el resaltado es del autor)

Como se puede observar la legislación anterior excluía al contrato de trabajo agrario del período de prueba, la disposición de la ley bases incorpora expresamente este instituto a éstos cuando son permanentes de prestación continua.

Nuevamente, el legislador en su afán de beneficiar los intereses de los empleadores en desmedro de los derechos de los dependientes establece una disposición, que por

su naturaleza es regresiva y violatoria del principio de progresividad.

Artículo 69. Bolsas de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial proveerán a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). (el resaltado es del autor).

Como se observa del resaltado del artículo 69, en sus distintas redacciones, se le quita a las asociaciones sindicales la "facultad" legal de proveer al empleador el personal necesario para la realización de tareas temporarias y lo reemplaza una simple "propuesta". Obviamente, como no puede ser de otra manera esta legislación regresiva no solo quita derechos a los trabajadores sino también a las asociaciones sindicales representativas de ellos.

Por lo expuesto, me remito a todo lo expresado en este trabajo sobre la violación del principio de progresividad y sus consecuencias jurídicas.

IV- El corsi e ricorsi de la historia.

Trataré de demostrar, sumariamente, en este acápite que en la Argentina cuando hay problemas en la economía, que repercuten en los índices de inflación, de inestabilidad cambiaria, de desempleo o de empleo no registrado y precario, se responsabiliza de tal situación, a la rigidez del ordenamiento jurídico laboral y no a la falta de crecimiento económico sostenido y sustentable.

Se tomará como parámetro de cotejo, para demostrar lo sucedido en materia de legislación laboral, distintos períodos históricos en Argentina, principalmente lo ocurrido en los años '90, en función de la legislación de aquel entonces con las actuales reformas, en un todo de acuerdo con lo que se desarrolló, hasta ahora, en este ensayo.

Se concluirá, observado los resultados en el ámbito de la generación de empleo registrado de calidad y su incidencia en el índice de desocupación en los distintos períodos.

La intención es acreditar, sumariamente, que en la Argentina nunca dieron resultado las modificaciones normativas laborales regresivas maquilladas bajo el propósito de flexibilización, éstas no agilizaron la contratación laboral, ni disminuyeron los índices de desempleo, sino todo lo contrario.

Cabe destacar, que siempre que se implementaron este tipo de medidas fueron acompañadas por políticas económicas que produjeron como resultados recesión y nulo crecimiento económico.

Comenzaré el análisis con las modificaciones de las normas laborales que se dieron en el período histórico de la década del '90. Lo realizaré brevemente porque se hizo un análisis pormenorizado en este trabajo.

Como se ya se expusiera en el ensayo, en el año 1991 se sanciona la ley 24.013, que entre otras cosas incorpora a la legislación el tema vinculado a la modificación del artículo 29 de la LCT, referido a la "interposición y mediación". En efecto, el artículo 75 determinaba la derogación del último párrafo del artículo 29 de la LCT, y lo sustituía con otra redacción, el artículo 76 incorporaba el artículo 29 bis a la LCT, en su actual redacción.

Asimismo, la ley incorporaba en el título II, dividido en dos capítulos, desde los artículos 7 al 20, regulaciones referentes al empleo no registrado. El capítulo 1 se refería específicamente al empleo no registrado. En el artículo 7 se aclaraba cuáles

son los requisitos para registrar correctamente a un trabajador.

Los artículos 8, 9 y 10 regulaban sanciones (multas) en caso de denuncia del trabajador que se encontrara en dicha situación, con los requisitos del artículo 11, y el artículo 15, determinaba un agravamiento indemnizatorio en caso de despido vinculado a la intimación del tema en examen. El capítulo 2 se establecía el sistema único de registro laboral. Como no podía ser de otra manera, estas disposiciones de flexibilización de adaptación, que incorporaba la ley nacional de empleo, en beneficio de los trabajadores, la actual reforma de la ley bases ha sido deroga, en los términos explicados en este ensayo.

La ley 24.565 en su artículo 1 incorporaba, por primera vez, el período de prueba a la legislación laboral, a través del artículo 92 bis de la LCT.

La ley 25.013, en su artículo 3º, por primera vez modificaba el instituto del período de prueba legislado en el artículo 92 bis de la LCT. El artículo 7 de la presente modificaba el cálculo de la indemnización por antigüedad o despido. El artículo 11 incorporaba, el instituto del despido discriminatorio.

La ley 22.250, en su artículo 1, modificaba nuevamente el período de prueba, legislado en el artículo 92 bis de la LCT.

Se puede vislumbrar que, cuando hay una corriente flexibilizadora de desregulación del ordenamiento jurídico laboral, los institutos del derecho individual del trabajo que se modifican son siempre los mismos.

Adviértase que los institutos que se modificaron fueron, la interposición y mediación (artículo 29 LCT); período de prueba (artículo 92 bis LCT); indemnización por despido sin causa (artículo 245 LCT); y despido discriminatorio, régimen de trabajo no registrado o defectuosamente registrado, entre los vistos.

Las leyes identificadas, además, promovían modalidades de contratos de trabajos a plazo fijo, beneficios para los empleadores en sus contribuciones patronales, etc.

Todas estas modificaciones en las normas laborales tenían como objetivo principal, en el discurso teórico, facilitar la contratación laboral, beneficiar la registración del empleo dependiente y combatir la desocupación.

En la realidad la mayoría de esta legislación fue un caldo de cultivo para la precarización laboral de los trabajadores, que vieron que sus derechos laborales se iban modificando en un sentido peyorativo.

Como se puede colegir, en una primera impresión de lo expuesto, las reformas laborales que intenta el actual gobierno con la sanción de la ley bases 27.742, son muy similares a las realizadas en la década del '90, incluso se resaltaron los institutos laborales modificados por las leyes de estos períodos históricos, para demostrar que son siempre los mismos, los que se modifican en perjuicio de los derechos de los trabajadores y en beneficio de los empleadores.

Los resultados de las políticas implementadas en la década del '90, en tanto a los objetivos planteados fueron un fracaso. De hecho, los índices de desempleo cuando se implementaron las políticas legislativa flexibilizadoras, eran: en octubre 1990 de 6.3%; en octubre 1999 de 13.8%; octubre 2000 de 18.3% y en mayo 2002 de 21.5%. Se destaca que, a partir del año 2002, hay un cambio de tendencia en las políticas públicas legislativas en materia de derecho del trabajo, que comienzan con la ley 25.877, y el índice de desempleo en ese período histórico, concretamente en el año 2007 baja a un dígito, demostrando, a mi criterio, que la ley laboral protectoria no es el obstáculo de la falta de empleo.

El foco del problema del desempleo debe ponerse en el crecimiento económico.

Efectivamente, si existe crecimiento económico, aparece la oferta de empleo registrado y de calidad, la ley por más flexible que sea, no modifica esta situación. Dicha aseveración tiene su evidencia empírica en los datos que a continuación se destacan: Entre 2003 y 2008: el producto interno bruto (PIB) creció a una tasa anual acumulativa de 8.4% (con un rol protagónico de las actividades industriales), el desempleo se redujo de 17.3% a 7.9%, el salario real promedio se incrementó 17%, la deuda pública pasó de 137% a 45% del PIB.”

La comparación identificada demuestra cabalmente que en las épocas de crecimiento económico el índice de desempleo baja y en las épocas de recesión el índice sube, cualquiera sea la legislación laboral vigente en los distintos momentos históricos. Cabe aclarar, además, que en el período 2003 a 2008, se volvió en materia de legislación laboral, a la supuesta rigidez de la norma, con las disposiciones de la ley 25.877.

En la actualidad el consumo privado descendió 2,6%, la inversión descendió 12,6%, el PIB cayó un 2,6%, respecto al cuarto trimestre del 2023, los datos recesión económica son preocupantes, y por lo tanto, como no podía ser de otra manera, los índices de desempleo van creciendo a un ritmo sostenido, en el primer trimestre del 2024 subió a 7,7%, siendo que en cuarto trimestre de 2003 era de 5,7%

En mi opinión, mientras estos datos y la recesión económica continúen, la modificación de la legislación laboral que se implementan, no dará solución a los índices de desempleo, muy por el contrario, me permito pronosticar de acuerdo a la experiencia y los antecedentes mencionados que, se regresará a los dos dígitos en poco tiempo.

Una reforma laboral para actualizar la norma positiva la nueva realidad social del trabajo es necesaria, pero la flexibilización debe ser de adaptación, es decir, se debe adaptar el derecho positivo a las necesidades sociales, inspiradas en los principios del derecho del trabajo.

V- Algunas precisiones del actual ordenamiento jurídico laboral.

El decreto de necesidad y urgencia (DNU 70/23) se mantiene vigente, las reformas del derecho del trabajo, contempladas en dicho instrumento se encuentran en el título IV, que se divide a su vez en nueve capítulos y se regula desde los artículos 53 a 97. Este DNU no es motivo de análisis pormenorizado de esta investigación pero me parecía importante resaltar su existencia dado que tiene la misma orientación flexibilizadora de desregulación que la ley bases. Modifica una amplia gama de regulaciones referidas al derecho del trabajo, incluso algunas modificaciones se pisan con las que trae la ley 27.742. Se modifican no solo institutos de derecho individual, sino también de derecho colectivo.

Es oportuno mencionar que la aplicación del título IV del DNU, se encuentra suspendido por fallos judiciales que a través de acciones de amparos colectivos determinaron la suspensión de la aplicación del título laboral, en forma cautelar. El gobierno nacional, presentó recursos extraordinarios federales ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación para que ésta decida, en definitiva, sobre la viabilidad de la aplicación del título IV del DNU señalado.

Al momento de finalizar esta investigación, se había realizado una reunión entre algunos representantes de la CGT, con el secretario de trabajo Jorge Cordero, en este ámbito la representación sindical le solicitó al gobierno que retire el recurso extraordinario ante la CSJN, que pretende revocar los fallos de amparo contra la

suspensión del título laboral del DNU 70/23.

Asimismo, la entidad sindical, peticiono al secretario de trabajo que se dé de baja del DNU la regulación laboral, el funcionario del gobierno nacional se había comprometido a llevar la inquietud de los representantes sindicales ante el poder ejecutivo.

La reforma de la ley bases, en materia laboral, además de atentar con las normas constitucionales y los tratados internacionales citados en esta investigación, violenta, en forma específica el artículo 75 inciso 19 de la Constitución Nacional. Sin dudas, la norma constitucional arriba identificada, después de la reforma del '94, estableció el derecho al desarrollo humano en relación a los artículos 41 y 125 de la carta magna. Al hablarse de desarrollo humano se involucra, también, al desarrollo económico y social. El nuevo inciso ingresa estrechamente a la materia económica cuando se refiere "al progreso económico con justicia social", obviamente este marco normativo impuesto en la Constitución Nacional, no es respetado por la reforma laboral flexibilizadora y regresiva que el gobierno implementó.

Además, viola el artículo 75 inciso 23 que determina "el principio de igualdad sustancial, que por otro lado, estaba implícito en el artículo 14 bis. En este sentido, los trabajadores son destinatarios de esta norma porque padecen la doble hiposuficiencia originada en la desigualdad económica que los separa del empleador y en la propia naturaleza del contrato de trabajo, caracterizada por la subordinación y dependencia.

En síntesis, la promoción del trabajo/empleo decente, es un mandato constitucional para el legislador, su violación acarrea la inconstitucionalidad de las normas de mayor jerarquía dentro de la pirámide jurídica de nuestro ordenamiento positivo, me refiero concretamente, a la Constitución Nacional y a los Tratados Internacionales de derechos humanos de igual jerarquía.

Las disposiciones en cuanto, regresivas y flexibilizadoras de la reforma laboral que implementa la ley bases, en mi opinión, son nulas de nulidad absoluta e insanable y su aplicación será seguramente cuestionada ante la administración de justicia en el marco de los legítimos derechos constitucionales de los trabajadores dependientes. Como en otras épocas históricas esta situación traerá consecuentemente incertidumbre jurídica y litigiosidad, por lo tanto, nuevamente, será un motivo de inseguridad para los empresarios que quieran invertir en el País. Los ideólogos de este tipo de normas, seguramente, le volverán a echar la culpa a los trabajadores y a sus abogados, manifestando que son los promotores de la industria de juicio laboral. Deseo en unos años poder afirmar que mi análisis fue un error, pero el cossi e recorsi de la historia, demuestran que cuando se repite cíclicamente la misma situación se obtienen los mismos resultados. Por lo tanto, estimo que la situación volverá a ser muy complicada para los trabajadores, y también, para las empresas generadoras de empleo genuino, en especial la industria, que se verá imposibilitada de poner en funcionamiento pleno su capacidad instalada para la producción.

Además presagio, que estas normas de flexibilización de desregularización, traerán un alto nivel de litigiosidad, no cumplirán con sus objetivos teóricos de crecimiento económico, y disminución del desempleo, mucho menos traerán inversión y trabajo registrado de calidad.

La historia se está repitiendo, una vez más, y el cossi e recorsi que traté de mostrar en esta investigación, no augura un futuro promisorio.

VI- CONCLUSIONES.

- 1- La reforma laboral implementada por la ley bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos, es flexibilizadora, regresiva y viola el principio de progresividad, consagrado en normas internacionales de derechos humanos. Asimismo, violenta el principio protectorio del derecho del trabajo, por lo que se viola el artículo 14 bis de la C.N.
- 2- El legislador, con el dictado de esta norma, violenta el mandato constitucional que el impone la promoción del trabajo/empleo decente.
- 3- Las recetas flexibilizadoras de desregulación, aplicadas en otro momento histórico en la Argentina, fueron un fracaso respecto de los objetivos que se propusieron.
- 4- Las reformas flexibilizadoras de desregulación atacan, en forma peyorativa, los mismos institutos del derecho individual del trabajo.
- 5- La forma de disminuir el desempleo es a través del crecimiento económico sostenido y sustentable, los cambios regresivos en la legislación laboral en nada influyen sobre este tema.
- 6- El legislador que impulsa las reformas de la ley 27.742, ignora el andamiaje jurídico que sustenta el microsistema del derecho del trabajo.
- 7- La reforma traerá inseguridad jurídica y conflictividad judicial, lo que provocará la situación inversa a la perseguida por el discurso del legislador, en el sentido de crear reglas claras para posibilitar la inversión.
- 8- La historia se repite en materia de legislación del trabajo dependiente, y no se vislumbra ninguna arista que posibilite pensar que, en esta oportunidad, el resultado va ser diferente, respecto a los objetivos de promover el empleo registrado de calidad, el crecimiento económico, la disminución del desempleo y la inversión extranjera y local.
- 9- La modificación de la norma laboral es necesaria, la flexibilización debe ser de adaptación, actualizando la norma a la realidad social, siempre respetando los principios básicos del derecho del trabajo.
- 10- En la flexibilización de desregulación propuesta en la actual reforma se advierte que los hilos conductores que hay tras lo que se ve en apariencia, no es otra cosa que beneficiar al empleador en perjuicio de quitar derechos al trabajador, por lo tanto, la intención de la norma es modificar la correlación de fuerzas existente entre empresarios y trabajadores, dejando de lado, la justicia social.
- 11- La historia se está repitiendo, y el corsi e ricorsi, no augura un futuro promisorio.