



Capacitación y Estudios
sobre Trabajo y Desarrollo
CETYD-EIDAES_UNSAM

NI NECESARIA NI URGENTE LA REFORMA LABORAL DE LA ULTRADERECHA

INFORME PRELIMINAR

22 de diciembre de 2023



CONTENIDO

Introducción	3
Contenidos laborales del DNU N° 70/2023. Disposiciones, objetivos y efectos	4
Eliminación de las multas por trabajo no registrado	4
Creación de nuevos criterios de informalidad laboral y registro (modificación de la Ley N° 24.013)	4
Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo	5
Modificación de la ley de convenios colectivos	6
Modificación de la ley de asociaciones sindicales: limitación de asambleas y derecho de huelga en distintas variantes	6
Cambios en la ley de teletrabajo	6
Trabajadores independientes con colaboradores	7
Límites al derecho de huelga por nuevos servicios esenciales	7



Introducción¹

Estamos frente a la más profunda amenaza a las instituciones y los derechos laborales desde la última dictadura militar.

A partir de 1976, el gobierno de facto había reconfigurado las relaciones laborales con una pronta modificación de la Ley de Contrato de Trabajo (sancionada en 1974), la anulación de los convenios colectivos de trabajo, la determinación por decreto de los incrementos salariales atados a la productividad y la prohibición de la huelga junto con toda actividad sindical. Desde entonces, nunca había habido una amenaza de este tipo. Ni las reformas de flexibilización aprobadas durante el menemismo, ni la Ley Banelco de la Alianza, ni siquiera el intento frustrado de [reforma laboral](#) que había intentado promover el macrismo habían ido tan lejos.

Este es el intento más acabado de refundación laboral en Argentina desde la dictadura. Porque [a la derecha no le alcanza con una reforma laboral](#). Aspira a refundar el mundo del trabajo en nuestro país. E intenta hacerlo a través de una vía profundamente antidemocrática y omitiendo todos los procedimientos que el andamiaje constitucional de nuestro país define.

El artículo 2 del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 70/2023 del poder ejecutivo dispone que el Estado promoverá un “sistema económico (...) en base a los principios constitucionales de libre circulación de bienes, servicios y trabajo”. Este principio, invocado como constitucional, pertenece a los principios de la economía de mercado y está ausente en la propia Constitución

El DNU modifica de forma profunda 10 leyes laborales, algunas de ellas en varios artículos (como la Ley de Contrato de Trabajo). ¿Cuál es la urgencia de eliminar principios del derecho del trabajo como la irrenunciabilidad de los derechos o afectar los derechos de las embarazadas? ¿Cuál es el efecto que justificaría la necesidad y la urgencia? Lo cierto es que los contenidos no reúnen las condiciones que exige la Constitución para ser aprobados a través de un DNU.

Por otra parte, y a pesar del título del capítulo (“Modernización del régimen laboral para facilitar el proceso de generación de empleo genuino”), ninguna de las modificaciones es novedosa ni moderna. Todas y cada una están inspiradas en reformas similares a las implementadas o propuestas en 1976, 1991, 1995, 2000 y 2017. Y muchas van más allá. Además, la historia de nuestro país de muestra que la flexibilización no impulsa el crecimiento del empleo y, menos aún, del trabajo de calidad.

Los objetivos del DNU en materia laboral son claros. La norma busca alentar la creación de empleos baratos, de menor calidad, más inestables y temporales. A su vez, profundiza la informalidad laboral, legaliza el fraude laboral y precariza el trabajo asalariado registrado. Por último, busca consolidar estas transformaciones mediante el debilitamiento de los sindicatos y de la negociación colectiva, para hacer irreversible una distribución regresiva del ingreso.

Como se observa, lo que está en juego son los pilares más básicos de la institucionalidad y de los derechos laborales. El mundo del trabajo en nuestro país [requiere profundas transformaciones](#). Pero ninguno de sus problemas y desafíos más acuciantes va a ser resuelto con una reforma de estas características.

¹ Informe elaborado por Juan Manuel Ottaviano, con la colaboración de Matías Maito.



Contenidos laborales del DNU N° 70/2023. Disposiciones, objetivos y efectos

A continuación, se presenta una caracterización de los principales contenidos laborales del DNU 70/2023 con un análisis de los correspondientes efectos que su aplicación generaría.

Eliminación de las multas por trabajo no registrado

- Deroga todas las multas que pueden cobrar los trabajadores por incorrecta o deficiente registración en el empleo privado, agrario y casas particulares. Modificación de las leyes N° 24.013, 25.013, 25.345, 26.727, 26.844.

Esta medida elimina todos los desincentivos a la contratación de trabajo asalariado no registrado y, a su vez, asimila de hecho la contratación laboral informal a la formal mediante el abaratamiento presente y potencial de las relaciones laborales no registradas.

Por otra parte, la falta de una sanción tarifada abre un campo de mayor imprevisibilidad sobre los empleadores ante reclamos de los trabajadores por el cobro de todos los salarios abonados de forma irregular.

Por último, es una vía indirecta de reducción de las indemnizaciones por despido.

Creación de nuevos criterios de informalidad laboral y registro (modificación de la Ley N° 24.013)

- Delega en el Poder Ejecutivo la determinación de la forma en la cual los trabajadores deben considerarse registrados (actualmente lo fija la ley mediante la documentación laboral).
- Establece que las personas trabajadoras subcontratadas o tercerizadas deben ser consideradas bien registradas, aunque lo sean por empresas que no son las verdaderas empleadoras.
- Se dispone que la justicia debe avisar a la AFIP cuando determina que un trabajador no estaba registrado para que se cobren las deudas a la seguridad social. Sin embargo, define que, si el trabajador estaba contratado como monotributista (fraude laboral), el empleador pagará menos intereses y tendrá facilidades de pago.
- Extiende el seguro de desempleo a los trabajadores que hayan pactado el fin de la relación laboral por acuerdo con el empleador.

Estos contenidos promoverán un aumento de la contratación laboral informal, de la subcontratación laboral y de la contratación laboral a través del monotributo.



Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo.

- Busca excluir de las protecciones del contrato de trabajo a quienes fueron contratados mediante contratos de locación de servicios, aunque esta contratación formal sea ficticia.
- Altera la regla conocida como *in dubio pro operario* en juicio e introduce reglas del proceso penal.
- Altera el principio de irrenunciabilidad de los derechos permitiendo la disponibilidad de derechos de jornada, lugar de trabajo y otros elementos esenciales del contrato de trabajo.
- Altera la presunción de contrato de trabajo permitiendo que se utilicen figuras no laborales como los contratos de servicio o el monotributismo, para enmascarar contratos de trabajo.
- Altera la regla según la cual los trabajadores son considerados empleados de la empresa que utilice sus servicios. Impone que los trabajadores serán considerados empleados de la empresa que los registre.
- Elimina la obligación del empleador de cumplir con las obligaciones de la seguridad social y las sanciones por su incumplimiento.
- Extiende el período de prueba (tiempo del contrato de trabajo sin derecho a indemnización) de tres a ocho meses. Elimina la obligación del empleador de registrar al trabajador al comenzar la relación laboral. Se elimina la obligación de computar el período de prueba como tiempo de servicio.
- Elimina la cuenta sueldo. Elimina la previsión que impedía imponerle costos al trabajador por el uso de la cuenta en la cual cobra el salario.
- Limita la retención de aportes a los sindicatos. Los trabajadores deberán autorizarla individualmente y de forma expresa.
- Se reduce la opción de licencia de 30 a 10 días anteriores al parto.
- Promueve la adopción mediante convenios colectivos del banco de horas como forma de organización de la jornada de trabajo.
- Se crean y listan por primera vez las conductas castigadas con despido con justa causa: “bloqueos o tomas de establecimiento” y “medidas de acción directa” “hechos, actos, intimidaciones o amenazas” que “afecten la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza” “impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso de personas o cosas” “daños o retención indebida”.
- Reduce las indemnizaciones por despido mediante la reducción de su base de cálculo (excluye SAC y remuneraciones semestrales o anuales), aplica el fallo Vizzoti estableciendo el mínimo de un 67% de un salario cuando supere el tope de la norma.
- Promueve la adopción de fondos de cese por convenio colectivo e impone un máximo de 8% del salario como aporte al fondo.
- Crea una indemnización especial agravada y tarifada por despido discriminatorio no acumulable con otras indemnizaciones.
- Impone a los jueces una regla de actualización de deudas a los trabajadores “de orden público federal”: nunca superior al capital histórico actualizado por el IPC más una tasa del 3% anual. La regla anterior solo ordenaba “tener en cuenta” el IPC.



Este capítulo altera principios básicos del derecho del trabajo con el objetivo de fortalecer la posición empresaria en la contratación laboral, durante la relación de trabajo y al momento del despido. Se crea un mercado de trabajo de empleos de 8 meses, de carácter inestable, temporal y volátil. Además, promueve la subcontratación laboral y reduce las indemnizaciones por despido. Por último, la medida produce una afectación de los recursos de los sindicatos.

Modificación de la ley de convenios colectivos.

- Fin de la ultraactividad de las cláusulas obligaciones de los convenios colectivos (actividad sindical en la empresa, aportes y contribuciones especiales) ultraactividad de las normativas (condiciones de trabajo, salario, categorías profesionales)

Este capítulo debilita la posición de los sindicatos en la negociación colectiva, a la vez que impulsa un cambio de sus reglas (vigentes desde el año 2004).

Modificación de la ley de asociaciones sindicales: limitación de asambleas y derecho de huelga en distintas variantes

- Limita las asambleas en el lugar del trabajo si perjudican las actividades normales de la empresa.
- Define acciones prohibidas a los gremios, que son consideradas infracciones muy graves bajo pena de sanción de la autoridad de aplicación, demandas civiles y penales:
 - a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;
 - b. Provocar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;
 - c. Ocasionar 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 retenerlas indebidamente.

Estos contenidos debilitan la posición de los sindicatos en los establecimientos, criminalizan a los huelguistas y debilita la protección de los representantes gremiales en los lugares de trabajo, al definir que podrían ser despedidos con motivo de la sospecha del empleador sobre la comisión de un delito (situación que debería resolver un juez del fuero penal).

Cambios en la ley de teletrabajo.

- Limita los horarios compatibles o la interrupción de la jornada por responsabilidades de cuidado. La formulación es reemplazada por reglas tales como “coordinar con el



empleador”, “siempre que no afecte lo requerido” y “compensando dichos periodos de tiempo”

- Limita la reversibilidad (volver a la presencialidad) solo admisible por mutuo acuerdo y en el supuesto que el empleador contara con el establecimiento para que la persona pueda retomar sus tareas.

Trabajadores independientes con colaboradores.

- El trabajador independiente podrá tener a cargo hasta cinco trabajadores independientes sin derechos laborales y no clasificados como empleados sino como autónomos.

Esta formulación implica la creación de una categoría intermedia de trabajadores, que son clasificados forzosamente como no asalariados, pero tampoco serían verdaderamente autónomos. Los miembros de este universo estarían contratados como empleados, pero en los hechos serían considerados autónomos o cuentapropistas sin derechos laborales.

Límites al derecho de huelga por nuevos servicios esenciales.

- Se modifica el artículo 24 de la Ley N° 25.877 que actualmente solo considera servicios esenciales –en sintonía con los criterios de la OIT– a los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.
- Declara servicios esenciales y les impone guardias mínimas de 75% al hacer huelga a sanitarios y hospitalarios, transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios, los servicios farmacéuticos; producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles; energía eléctrica; servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales; aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques; servicios aduaneros y migratorios y comercio exterior; cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario.
- Considera servicios de importancia trascendental e impone una cobertura mínima del 50% a la producción de medicamentos o insumos hospitalarios; transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin; Servicios de radio y televisión; actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera; industria alimenticia en toda su cadena de valor; 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; los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; a producción



de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

En prácticamente todas las actividades queda restringido el derecho de huelga. Esto implica una afectación grave de la libertad de agremiación y sindical, derechos de jerarquía constitucional junto al de la huelga. Este procedimiento para determinar cuáles son las actividades esenciales y el criterio utilizado para seleccionarlas son contrarios a las normas de OIT y pueden acarrear sanciones internacionales para la Argentina.