

SE PRESENTAN EN CALIDAD DE AMICUS CURIAE

Excma. Corte Suprema de Justicia de la Nación:

Cynthia Benzion(T^o43F^o589 CPACF), en mi carácter de Presidenta de la **Asociación de Abogados Laboralistas (AAL)**, en representación de la misma, cuya sede social se encuentra en Viamonte 1668, piso 1^o, depto. 3 de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con el patrocinio letrado de la Dra. Mariana Laura Amartino, abogada inscrita al T^o88 F^o148 CPACF, ambas constituyendo domicilio electrónico en CUIT 27-27242269-4 (amartino.mariana@gmail.com), en los autos: **“CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPUBLICA ARGENTINA c/ PODER EJECUTIVO NACIONAL s/ACCION DEAMPARO”** (Expte. N^o 56862/2023), ante V.E. me presento y digo:

I.- PERSONERIA.-

Que con la copia del Acta de Asamblea General Ordinaria de designación de Autoridades, vengo a acreditar el carácter precedentemente invocado, solicitando que así se me tenga y reconozca.

II.- OBJETO.-

Que la Asociación de Abogados Laboralistas (AAL) solicita ser tenida como “amigo del tribunal” para someter a su consideración algunos argumentos que resultarán fundamentales para resolver la presente causa, todos ellos destinados a analizar si el DNU N^o 70/2023 cumple con los requisitos constitucionales previstos para su procedencia de ese recurso normativo excepcional.-

III. INTERÉS EN LA RESOLUCIÓN DEL CASO:

Los asuntos que se discuten en el presente proceso trascienden el mero interés de las partes y se proyectan sobre el conjunto de los trabajadores y de las

trabajadoras en general, como así también sobre sus respectivas organizaciones sindicales.

La AAL, conforme su estatuto social, es una asociación civil entre cuyos propósitos fundamentales se encuentra la defensa del principio protectorio en el ámbito del derecho del trabajo, principio esencial de la existencia y vigencia de la materia.

Entre los objetivos fundamentales de la AAL también se encuentran el de afianzar los principios y fines jurídicos y sociales que sirvieron de basamento a la creación del fuero laboral y el de procurar soluciones a los múltiples problemas que la realidad ofrece en el Derecho Social, en especial el reconocimiento de la inherente dignidad de la persona que trabaja.

Con estos postulados, la AAL ha desarrollado una variada y cuantiosa labor desde su fundación en el año 1958.

En los presentes actuados se discuten asuntos que claramente se imbrican en dicha temática; y, desde esa perspectiva, ella excede el interés de las partes litigantes afectando a la comunidad toda.

En efecto, en la presente causa se cuestiona la constitucionalidad del Título IV (arts. 53 a 97) del DNU N° 70/2023, el cual modifica y/o deroga en forma permanente una cuantiosa cantidad de disposiciones normativas contenidas en Leyes Nacionales, que integran los diferentes institutos que conforman el Derecho del Trabajo.

Tales modificaciones y derogaciones que introduce el DNU N° 70/2023 a la legislación laboral, hacen a las siguientes temáticas: ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo; principio de la norma más favorable al trabajador; principio de irrenunciabilidad; presunción de la existencia del contrato de trabajo; intermediación; entrega de certificados; aportes y contribuciones sindicales; licencia por embarazo; régimen de jornada de trabajo; régimen del viajante de comercio; régimen de trabajo agrario; régimen de las convenciones de trabajo;

asambleas gremiales; derecho de huelga; huelga en servicios esenciales; entre otras reformas.-

Se trata prácticamente de una reforma integral y permanente de la mayoría de los institutos que conforman el Derecho del Trabajo, los cuales tienen raigambre constitucional según el art. 14 bis de la CN y numerosos Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con igual jerarquía (art. 75 inc. 22 CN), realizada mediante Decreto de Necesidad y Urgencia del Poder Ejecutivo, y sin indicarse las razones por las cuales existiría una necesidad y urgencia de modificar los mismos mediante esa vía excepcional, pudiendo perfectamente hacerse por los trámites constitucionales previstos para sancionar las leyes por el Congreso Nacional.-

Se encuentra así en discusión la permanencia e integridad de la mayor parte de los derechos y garantías del trabajador y de la trabajadora, como así también de sus organizaciones sindicales, reconocidos en la Constitución Nacional, Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con Jerarquía Constitucional, y Tratados Internacionales con jerarquía superior a las leyes.

Es por ello que el presente pleito es de interés público y contiene una importancia institucional que amerita la presente intervención de la AAL, y hace a la temática propia de su objeto social.

En base a ello estimamos de interés para V.S. el análisis de los argumentos que se vierten a continuación.

IV. LOS APORTES JURIDICOS:

a) ASUNCIÓN DE FACULTADES LEGISLATIVAS POR PARTE DEL PODER EJECUTIVO – VIOLACIÓN DEL ART. 99 INC. 3º DE LA CN – FALTA DE RELACIÓN ENTRE LOS FUNDAMENTOS DEL DECRETO Y LAS REFORMAS ADOPTADAS EN MATERIA DE LEGISLACIÓN LABORAL:

El DNU N° 70/2023 violenta lo establecido en el art. 99 inc. 3º de la CN, en cuanto importa la emisión de una disposición de carácter legislativo por parte del Poder Ejecutivo Nacional, no existiendo razones de necesidad y urgencia que

justifiquen su dictado. Especialmente teniendo en cuenta que su Título IV deroga y/o modifica en forma permanente una cuantiosa cantidad de disposiciones normativas contenidas en leyes laborales dictadas por Congreso Nacional, sin que existan razones de necesidad y urgencia que justifiquen tremenda asunción de facultades legislativas por parte del Poder Ejecutivo Nacional.

En ese sentido, el art. 99 inc. 3º CN establece al respecto que: *“El Poder Ejecutivo no podrá en ningún caso bajo pena de nulidad absoluta e insanable, emitir disposiciones de carácter legislativo. Solamente cuando circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos por esta Constitución para la sanción de las leyes, y no se trate de normas que regulen materia penal, tributaria, electoral o de régimen de los partidos políticos, podrá dictar decretos por razones de necesidad y urgencia, los que serán decididos en acuerdo general de ministros que deberán refrendarlos, conjuntamente con el jefe de gabinete de ministros”.*

Es decir que, sólo en circunstancias excepcionales que hicieran imposible seguir el trámite ordinario previsto en la Constitución Nacional para la sanción de las leyes, y cuando existan razones de necesidad y urgencia, el Poder Ejecutivo podrá dictar disposiciones de carácter legislativo.

Al respecto, la Corte Suprema de la Nación ha dicho que: *“La Ley Fundamental consagra una limitación a las facultades del Poder Ejecutivo con la innegable finalidad de resguardar el principio de división de poderes. Únicamente en situaciones de grave trastorno que amenacen la existencia, la seguridad o el orden público o económico, que deben ser conjuradas sin dilaciones, puede el Poder Ejecutivo Nacional dictar normas que de suyo integran las atribuciones del Congreso, siempre y cuando sea imposible a éste dar respuesta a las circunstancias de excepción”* (CSJN, “Leguizamón Romero, Abel y otra c/ I.S.S.J. y P. s/ ordinario”, 07/12/2004, Fallos: 327:5559).-

En consecuencia, para analizar la constitucionalidad o no del DNU N° 70/2023 en lo que respecta a las reformas que introduce en materia de legislación

laboral, debemos considerar cuáles fueron las razones de necesidad y urgencia que invoca para justificar su dictado, si las mismas efectivamente lo son y si las reformas adoptadas guardan relación con las razones invocadas.-

En ese sentido, la expresión de motivos del DNU N° 70/2023 señala en lo que se refiere específicamente a la cuestión laboral, lo siguiente:

“Que el empleo formal en el sector privado se mantiene estancado en 6 millones de puestos de trabajo desde esa fecha [2011], lo que ha provocado la anómala e inaceptable situación de que el empleo informal supere al formal en un 33%.

Que, por ello, los salarios reales se encuentran en un nivel inusualmente bajo, ubicándose a finales del mandato de la administración anterior en torno a los 300 dólares mensuales, eso es 6 veces inferior al nivel existente durante el período de convertibilidad.

Que la consecuencia de la catastrófica política económica y social aplicada por la administración anterior es una caída abrupta del salario de los trabajadores de todo el país, lo que resulta en un 45% de pobreza y un 10% de indigencia”.-

Se puede observar que en lo referente estrictamente a la materia laboral, la expresión de motivos del DNU N° 70/2023 centra los mismos en tres cuestiones: 1) el estancamiento en la creación de puestos de trabajo; 2) los altos índices de empleo informal; y 3) la caída abrupta de los salarios.-

Ahora bien, en lo que respecta al estancamiento en la creación de puestos de trabajo y los altos índices de empleo informal mencionado en la expresión de motivos, no se observa una repentina situación de grave trastorno en éstas áreas que amenacen la existencia, la seguridad o el orden público o económico, y que deban ser conjuradas sin dilaciones y sin seguir los trámites constitucionales previstos para aprobar las leyes.-

En efecto, en lo que hace al estancamiento en la generación de empleo, la propia expresión de motivos indica que se trata de una situación que se mantiene

desde el año 2011 hasta la fecha: *“Que el empleo formal en el sector privado se mantiene estancado en 6 millones de puestos de trabajo desde esa fecha [2011]...”*.-

En consecuencia, de los propios términos de la expresión motivos se puede deducir que no se ha producido actualmente ninguna alteración repentina en lo que se refiere a la creación de puestos de trabajo, presentándose como una situación de estancamiento que se mantiene desde el año 2011. Es decir, no existe ninguna necesidad y urgencia que justifique que el Poder Ejecutivo asuma facultades legislativas para introducir modificaciones en este materia, porque nos encontramos en una situación que se viene manteniendo desde varios años. -

En similar sentido podemos afirmar respecto a los altos índices de trabajo informal. El grave flagelo del trabajo no registrado en nuestro país es una situación que se viene arrastrando desde hace décadas, no pudiendo observarse recientemente ningún crecimiento exponencial de los índices de trabajo no registrado respecto de los meses o años anteriores. Si tomamos el informe sobre “Generación del ingreso e insumo de mano de obra” del INDEC del segundo trimestres del 2023 (<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-3-9-49>), se puede apreciar que desde el primer trimestre del año 2016, los niveles de trabajo no registrado han variado en diferentes momentos entre 27 y 39 puntos respecto de los niveles de trabajo registrado en el sector privado, siendo un cuadro de situación permanente que no evidencia recientemente ninguna variación significativa y que genere un grave trastorno que amenace la existencia, la seguridad o el orden público, y que no pueda ser tratado en su oportunidad por el Congreso Nacional. -

Finalmente, en lo que respecta a la abrupta caída de los salarios, si bien en esta área efectivamente nos encontramos ante una grave situación de grave deterioro de los mismos, especialmente con las recientes medidas devaluativas adoptadas por el nuevo gobierno nacional; llamativamente ninguna reforma en materia de régimen de salarios introduce el DNU N° 70/2023. Ninguna reforma

introduce el mismo en ésta área, pese a ser uno de los motivos indicados en su expresión de motivos como justificativo de la supuesta necesidad y urgencia para dictar esta medida excepcional. En este punto, no hay relación alguna entre los supuestos motivos indicados para recurrir a esta vía excepcional, y las medidas adoptadas por la misma.-

Así como el DNU N° 70/2023 no introduce ninguna reforma en materia de salarios, las reformas que introduce en materia de empleo y trabajo informal son claramente tendientes a desproteger a los trabajadores y a las trabajadoras frente a la situación de despido sin justa causa y consecuente pérdida del empleo, y ante la situación de trabajo no registrado o mal registrado.-

En efecto, el art. 71 del DNU modifica el art. 92 bis de la LCT, extendiendo el plazo del período de prueba de 3 meses a 8 meses. Se trata de una considerable ampliación del plazo del período de prueba, que permite en todo este período al empleador extinguir el contrato de trabajo sin obligación de indemnizar al trabajador y a la trabajadora, reforma que claramente alienta la pérdida del empleo al no desalentar los despidos mediante la obligación de abonar una indemnización.-

El art. 81 del DNU modifica el art. 245 de la LCT, estableciendo que el salario base para el cálculo de las indemnizaciones por despido *“no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual”*. Se trata de una reforma que claramente apunta a reducir las indemnizaciones por despido mediante la quita de rubros salariales al salario que debe tomarse como base para su cálculo.-

Asimismo, el art. 55 del DNU deroga el art. 2 de la ley 25.323 que prevé una indemnización especial para el caso en que el empleador se niegue a abonar las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 LCT y ello obligue al trabajador y a la trabajadora a tener que iniciar reclamo administrativo o judicial tendiente a obtener su cobro. De esta manera, el DNU elimina una indemnización cuya finalidad es obligar al empleador a que deba abonar en tiempo y forma las

indemnizaciones por despido, desalentando de esta manera la posibilidad del despido sin justa causa.

Se puede apreciar que el DNU N° 70/2023 en vez de proteger el empleo mediante el fortalecimiento de las indemnizaciones que buscan desalentar los despidos y la pérdida de puestos de trabajo, hace exactamente lo contrario, reduciendo o eliminando totalmente indemnizaciones que apuntan a proteger al trabajador y a la trabajadora frente al despido arbitrario, violando el mandato constitucional de protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis CN).-

Es importante recordar que, anteriores normas de emergencia en materia de empleo, han apuntado a incrementar las indemnizaciones por despido en vez de reducirlas como en este caso, pudiendo mencionarse los ejemplos del art. 16 de la ley 25.561 y del más reciente art. 2 del Decreto N° 34/2019. Claramente las reformas introducidas al régimen de indemnizaciones por despido van en un sentido contrario con la supuesta finalidad de incrementar el empleo que se menciona en la expresión de motivos, dado que, por el contrario, las medidas que adopta apuntan evidentemente a facilitar el despido provocando la consecuente pérdida del empleo.-

En lo que respecta al trabajo informal, esta situación es todavía mucho más evidente porque el DNU N° 70/2023 en sus arts. 53, 55 y 58 directamente deroga todas las indemnizaciones por trabajo no registrado e incorrectamente registrado previstos en nuestra normativa, es decir, las indemnizaciones de los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013, art. 1 de la ley 25.323 y art. 50 de la ley 26.844, no siendo remplazados por ningún otro régimen indemnizatorio, ni tampoco se introduce ninguna reforma destinada a reducir los índices de trabajo no registrado o incorrectamente registrado.-

La expresión de motivos indicaba que una de las razones que justificaba el dictado del DNU eran los altos índices de trabajo informal. Sin embargo, la única medida adoptada sobre este punto es lisa y llanamente derogar todas las indemnizaciones por trabajo no registrado o incorrectamente registrados a favor

del trabajador y de la trabajadora, sin introducir ninguna otra medida relacionada con esta problemática.-

No es necesario mencionar que tales indemnizaciones, además de reparar los perjuicios sufridos por el trabajador y la trabajadora en estos casos, buscan desalentar la clandestinidad laboral mediante la mayor onerosidad que esto puede significar para aquellos empleadores que omitan registrar el contrato de trabajo o lo hagan incorrectamente. En consecuencia, nuevamente se puede observar claramente que la reformas introducidas van en un sentido contrario a los supuestos motivos que intentan justificar el dictado del DNU.-

Podemos concluir así que las supuestas razones mencionadas en la expresión de motivos del DNU N° 70/2023 para justificar la vía excepcional del decreto de necesidad y urgencia, no ameritan la utilización de la misma por no observarse la existencia de una situación de necesidad y de urgencia tales que pongan en grave trastorno la existencia, seguridad o el orden público, y que no pueda ser tratados mediante los trámites constitucionales normales para el dictado de las leyes.-

Por otro lado, y lo que no es un dato para nada menor, es el hecho de que el DNU N° 70/2023 introduce una amplia y cuantiosa reforma de los más variados institutos propios del Derecho del Trabajo, cuyos motivos por los cuales son modificados y/o derogados no son mencionados en la expresión de motivos del propio DNU.-

El DNU introduce cuantiosas modificaciones y/o derogaciones de Leyes Nacionales en materia laboral en las siguientes temáticas: ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo; principio de la norma más favorable al trabajador; principio de irrenunciabilidad; presunción de la existencia del contrato de trabajo; intermediación; entrega de certificados; aportes y contribuciones sindicales; licencia por embarazo; régimen de jornada de trabajo; régimen del viajante de comercio; régimen de trabajo agrario; régimen de las convenciones de trabajo;

asambleas gremiales; derecho de huelga; huelga en servicios esenciales; entre otras reformas.-

Se trata prácticamente de una reforma integral y permanente de la mayoría de los institutos que conforman el Derecho del Trabajo, los cuales tienen raigambre constitucional según el art. 14 bis de la CN y numerosos Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con igual jerarquía (art. 75 inc. 22 CN), realizada mediante Decreto de Necesidad y Urgencia del Poder Ejecutivo, y sin indicarse las razones por las cuales existiría una necesidad y urgencia de modificar los mismos mediante esa vía excepcional, pudiendo perfectamente hacerse por los trámites constitucionales previstos para sancionar las leyes por el Congreso Nacional.-

No existe ninguna necesidad y urgencia para hacer una reforma de esa envergadura a la legislación laboral vigente. No existe ninguna amenaza a la existencia, seguridad y al orden público tales que justifiquen en este momento reformar o derogar tales disposiciones normativas previstas en Leyes Nacionales dictadas por el Congreso de la Nación, sin recurrir a los trámites normales para sancionar las leyes.-

Al respecto, es jurisprudencia de esta Corte Suprema de Justicia de la Nación que: *“...la mera referencia a una situación de urgencia que habría determinado la "imperiosa" necesidad de sancionar el decreto, constituye una afirmación dogmática e insuficiente como tal para justificar por sí la emisión de disposiciones de carácter legislativo en los términos del art. 99, inc. 3°, de la Constitución Nacional”* (CSJN, “Cooperativa de Trabajo Fast Limitada c/ Estado Nacional - Poder Ejecutivo de la Nación - dto. 1002/99”, 01/09/2003, Fallos: 326:3180).-

En similar sentido, esta Corte Suprema de Justicia de la Nación ha resuelto: *“Cabe confirmar la sentencia que hizo lugar a la acción de amparo promovida con el objeto de que se declare la inconstitucionalidad del decreto de necesidad y urgencia 558/02 -que introdujo modificaciones a la ley 20.091 de entidades de*

seguros y su control-, pues dichas reformas incorporadas por el Poder Ejecutivo no traducen una decisión de tipo coyuntural destinada a paliar una supuesta situación excepcional en el sector, sino que, por el contrario, revisten el carácter de normas permanentes modificatorias de leyes del Congreso Nacional” (CSJN, “CONSUMIDORES ARGENTINOS c/ EN-PEN-DTO 558/02-SS-LEY 20091 s/AMPARO LEY 16986”, 19/05/2010, Fallos: 333:633).-

En consecuencia, se puede concluir que el Poder Ejecutivo se ha arrogado de manera inconstitucional de facultades propias del Poder Legislativo, expresamente prohibidas por el art. 99 inc. 3 de la CN, concentrando en su figura la suma del poder público y violando el régimen de división de poderes propio el régimen de gobierno republicano (art. 1º de la CN), sin que existe ninguna necesidad y urgencia que justifique el dictado del DNU N° 70/2023.-

Por tales motivos, resulta palmaria y evidente inconstitucionalidad del Título IV (arts. 53 a 97) del DNU N° 70/2023, por lo que corresponde hacer lugar a su pedido de inconstitucionalidad.-

b) GRAVE AFECTACIÓN A DERECHOS LABORALES DE RAIGAMBRE CONSTITUCIONAL:

El Título IV (arts. 53 a 97) del DNU N° 70/2023 deroga y/o modifica en forma permanente y en un sentido regresivo y más perjudicial para los trabajadores y las trabajadoras, cuantiosas y variadas disposiciones legales en materia de Derecho del Trabajo, las cuales tienen raigambre constitucional, y ponen en grave peligro con su aplicación derechos humanos laborales fundamentales para la protección de la persona del trabajador y de la trabajadora, sujetos éstos de preferente tutela constitucional (CSJN: “Aquino” y “Vizzoti”).-

En ese sentido, se pasan a mencionar y analizar las diferentes reformas que el DNU N° 70/2023 introduce en materia laboral:

a) DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES:

1) Régimen de Indemnizaciones por Despido:

El despido es un acto ilícito ya que afecta la protección constitucional contra el despido arbitrario y ocasiona un grave daño a la persona, su familia y su proyecto de vida, por lo que el régimen indemnizatorio que se implemente en estos casos debe ser tal que permita lograr el cumplimiento efectivo de la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario previsto en el art. 14 bis de la CN.-

Al respecto, es jurisprudencia de esta CSJN en el conocido fallo “Vizzoti”:
“Que, por cierto, no hay dudas en cuanto a la validez constitucional de un régimen tarifado de indemnizaciones por despido sin justa causa, esto es, un sistema que resigne la puntual estimación del daño en pos de determinados objetivos, entre otros, la celeridad, certeza y previsibilidad en la cuantía de aquéllas. Con todo, si el propósito del instituto es reparar, tampoco hay dudas con respecto a que la modalidad que se adopte, en todo caso, debe guardar una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación.

En efecto, no podría considerarse que la ley lograra su declarada finalidad reparadora si terminara desconociendo la concreta realidad a la que quiso atender, a causa de limitaciones en la evaluación de uno de los elementos de cálculo que, precisa e inequívocamente constituye uno de los dos indicadores de esa realidad: el salario realmente percibido por el trabajador despedido y no por otro u otros”. (CSJN; Vizzoti, Carlos Alberto c. AMSA S.A.; Fallos 327:3677).-

Por el contrario, DNU N° 70/2023 avanza en la dirección opuesta, reduciendo la base salarial de cálculo de la tarifa del art. 245 LCT.-

En un tema en que la jurisprudencia se halla dividida, el decreto excluye expresamente el Sueldo Anual Complementario, conceptos de pago semestral o anual, de la base de cálculo de la indemnización, reduciendo de esta manera de forma considerable el régimen indemnizatorio vigente.-

Por otro lado, el DNU habilita, a través de la negociación colectiva que las partes sustituyan el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral, sin que el DNU establezca garantías mínimas sobre el contenido de este eventual fondo o sistema de cese laboral, dejando en la más absoluta desprotección al trabajador y trabajadora sobre lo que se pueda acordar en estos casos.-

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

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

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

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

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

Sostiene que dicha indemnización no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios. Asevera que el

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

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

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

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

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

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

Asimismo, el DNU deroga la ley 25.323, que en su art. 2 establece que cuando el empleador no abonare las indemnizaciones por despido y lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para

percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Dicha norma pretende que el empleador deudor cumpla con sus obligaciones laborales sin necesidad de llegar a un litigio. Su derogación, por el contrario, propicia la dilación del cumplimiento y por ende, el incremento de la litigiosidad.-

Se puede concluir que, en materia de reforma del régimen de indemnizaciones por despido, el DBU N° 70/2023 introduce modificaciones que reducen considerablemente el régimen actual y vulneran la garantía de protección contra el despido arbitrario previsto en el art. 14 bis de la CN.-

2) Régimen de Trabajo No Registrado:

La quita total de derechos en esta área es total. El DNU N° 70/2023 deroga la totalidad de las indemnizaciones por trabajo no registrado e incorrectamente registrado previstas en los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013, y en el art. 1 de la ley 25.323. También la prevista en el art. 50 de la ley de trabajadores de casas particulares. Esto implica dejar sin ninguna indemnización especial al trabajador y a la trabajadora que debió afrontar una relación laboral sin la debida registración. Tales derogaciones de indemnizaciones previstas en Leyes Nacionales, resulta de suma gravedad si tomamos en consideración que el trabajo no registrado en nuestro país ronda el 40%, situación que implica para estos trabajadores y trabajadoras estar desprovistos de todos los beneficios de las leyes laborales, previsionales y los convenios colectivos de trabajo.-

Lo contradictorio es que, en la expresión de motivos del propio DNU, se mencionan los altos índices de trabajo no registrado entre los justificativos de la vía excepcional adoptada. Si los índices de trabajo no registrado son altos, no se explica la razón por la cual se derogan todas las indemnizaciones por trabajo no registrado a favor del trabajador y la trabajadora, siendo que una de las funciones que cumplen las mismas es justamente desalentar la falta de registración de la relación laboral. Claramente la reforma se contradice con los supuestos justificativos que anuncia, lo que demuestra que los mismos son falsos y la verdadera razón de la reforma es eximir de responsabilidad a los empleadores que

omitan registrar la relación laboral, medida que por el contrario alienta el empleo no registrado.-

También se deroga la indemnización prevista en el art. 132 de la LCT para el caso de falta de entrega del certificado de trabajo y del certificado de aportes y remuneraciones que deben ser entregados por el empleador cuando finaliza la relación laboral. Tal documentación resulta de importancia para el trabajador y la trabajadora, porque les permite acreditar sus antecedentes para conseguir un nuevo empleo y asegurarse una constancia fehaciente de que se les han efectuado las retenciones y aportes jubilatorios.-

La protección legal contra el trabajo no registrado es un mandato constitucional impuesto por el art. 14 bis de la CN, al establecer que *“el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”*, como así también cuando establece que las leyes deben asegurar *“condiciones dignas y equitativas de labor”* y que *“el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social”*.-

Privar de toda protección y de reparación al trabajador y a la trabajadora contratados en forma clandestina por el empleador, importa una aberrante violación del mandato constitucional.-

3) Tercerización laboral:

En materia de tercerización laboral, la modificación del Art. 7 de la ley 24.013 (incorporando el artículo 7 bis) y arts. 29 y 136 de la LCT, implican un retroceso en materia de responsabilidad solidaria en los casos de interposición de personas, así como una violación al principio de primacía de la realidad que rige las relaciones laborales.-

La actual redacción del Art. 29 (1er y 2do párrafo) de la Ley de Contrato de Trabajo, establece que: *“Interposición y mediación - Solidaridad. Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores*

presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social (...).-

Ahora bien, la redacción del mismo artículo conforme lo establece el DNU, resulta ser: *“Mediación. Intermediación. Solidaridad. Subsidiariedad. Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados”.-*

Nótese que el tercer párrafo del Art. 29 (referido a empresas de servicios eventuales, que legalmente pueden destinar trabajadores/as a empresas usuarias) desaparece en la nueva redacción.-

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

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

En consecuencia, no sólo ya no es considerado contrario a derecho el uso de testaferros laborales conocidos como “hombres de paja” para evadir la responsabilidad de quien se beneficia de la fuerza de trabajo; sino que su responsabilidad se considera subsidiaria a la persona que registra la relación laboral, persona que ahora pasa a ser calificada como real empleadora por el solo hecho de haber registrado el contrato de trabajo, aunque no se presten tareas efectivas para el mismo.-

La reforma va en total contradicción con las definiciones de contrato de trabajo y de relación de trabajo previstas en los arts. 21 y 22 de la LCT, en donde el empleador es aquella persona a favor de la cual se prestan las tareas bajo su dependencia, situación de subordinación que justifica justamente la intervención protectoria del derecho del trabajo. Sin embargo, ahora sería empleador sólo aquél que registra la relación laboral, aunque las tareas no sean a su favor y no exista dependencia del trabajador y trabajadora hacia el mismo, desconociendo tal carácter al que efectivamente se beneficia en forma directa de las tareas y ejerce las facultades de un empleador.-

Nuevamente se violenta gravemente la finalidad protectoria que debe tener las disposiciones reglamentarias del derecho del trabajo, por expreso mandato constitucional (art. 14 bis CN), privando de toda protección legal al trabajador y a la trabajadora frente a aquél que ejerce efectivamente las facultades propias de la subordinación laboral y en cuyo establecimiento se desarrolla la relación de trabajo.-

4) Maternidad:

El DNU N° 70/2023 modifica al art. 177 de la LCT, posibilitando optar a la mujer trabajadora embarazada continuar trabajando hasta 10 días antes de la fecha probable de parto, cuando en la actualidad esa opción es hasta 30 días antes.-

Esta modificación resulta regresiva y pone en riesgo la salud psicofísica de la mujer embarazada, al posibilitar le optar continuar trabajando hasta una fecha muy cercana a la del parto, lo que importa desconocer la finalidad protectoria que la ley debe tener.-

Se trata de una violación a los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 CN) en lo que se refieren a la protección de la salud psicofísica de la mujer trabajadora, en particular la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, cuyo art. 11 punto 2 establece: “*b) Implantar la licencia de maternidad con*

suelo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales... d) Prestar protección especial a la mujer durante embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”.-

Por tales motivos, la reforma al régimen de licencia por embarazo importa una gravísima violación a garantías constitucionales.-

5) Teletrabajo y tareas de cuidado:

El DNU N° 70/2023 modifica el art. 6 de la ley 27.555, y agrega una limitación para el o la trabajadora que realiza teletrabajo y tiene a su cargo tareas de cuidado, disponiendo que pueden coordinar con su empleador, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción de su jornada, compensado dichos períodos y que esto no rige si el empleador paga alguna compensación legal, convencional o contractual por gastos de cuidado.-

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

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

También se modifica el art. 8 de la ley 27.555 sobre Reversibilidad, estableciendo que el consentimiento del trabajador y de la trabajadora para pasar de una modalidad presencial a una modalidad de teletrabajo, podrá ser revertido de común acuerdo con el empleador, y no lo es de manera unilateral por el

trabajador y la trabajadora como el actual régimen. Se desnaturaliza así la figura de la reversibilidad en éste régimen, pasando a ser algo que se debe acordar con el empleador y no un derecho del trabajador y de la trabajadora.-

6) Horas extras - “banco de horas”:

El art. 79 del DNU N° 70/2023 introduce un nuevo art. 197 bis a la Ley de Contrato de Trabajo, se inscribe en una larga política de precarización de la vida de los trabajadores, flexibilizando aún más la jornada laboral al punto de hacer de cada trabajador una pieza de engranaje de la producción sin posibilidad de vida propia.-

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

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

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

Se trata de una grave violación al derecho a una “jornada limitada” reconocido en el art. 14 bis de la CN y en numeroso Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos (art. 75 inc. 22 CN), y en particular al Convenio N° 1º de la OIT.-

7) Discriminación:

Respecto de la prohibición de la discriminación, incorporada normativamente por la ley 23.592/88 con origen en convenios de la OIT ratificados por nuestro país y que tienen jerarquía supraconstitucional, el DNU N° 70/2023 incorpora el art. 245 bis a la LCT sólo en relación al momento del despido, reintroduciendo el agravamiento indemnizatorio del art 11 la ley 25013/98, derogado en 2004. –

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

El nuevo artículo 245 bis “tarifa” el resarcimiento del daño y le otorga efectos extintivos al despido discriminatorio. Es decir, contrariando el resto de toda la normativa vigente en el país y los principios elementales del derecho, le otorga eficacia a un acto nulo.-

Esta versión, además, pone la carga de probar la discriminación en quien la alegue, es decir, en el trabajador, siendo que toda la jurisprudencia de la CSJN aplicable pone a cargo de éste aportar sólo indicios, existiendo la presunción de que quien despide sin causa debe probar que la causa no es la discriminación, conforme doctrina del Fallo de la CSJN “Pellicori”.-

La ley 23.592 no ha sido derogada, ni podría tampoco volverse sobre la ratificación al convenio 111 de la OIT, por lo cual este artículo 245 bis es insalvablemente inconstitucional.-

8) Precarización laboral:

En lo que respecta a la extensión del período de prueba, el art. 71 del DNU N° 70/2023 modifica el art. 92 bis de la LCT, extendiendo el plazo del período de prueba de 3 meses a 8 meses, pudiendo el empleador dentro de ese plazo despedir al trabajador o la trabajadora sin necesidad de abonar ninguna indemnización por despido. Se trata de un plazo excesivo para considerar el contrato a prueba lo que vulnera la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario previsto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional. Sin dudas se trata de una modificación tendiente a facilitar los despidos sin ninguna consecuencia económica para el empleador.-

El art. 79 del DNU autoriza a las convenciones colectivas de trabajo a flexibilizar el régimen de jornada de trabajo, pudiendo modificar los límites legales actualmente existentes. Expresamente menciona la posibilidad de modificar el régimen de horas extras, de francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral. Menciona además la posibilidad de implementar mediante negociación colectiva el llamado banco de horas, que constituye un régimen que posibilita superar los límites legales a la jornada de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, sin necesidad de abonar recargos por horas extras, compensando las horas realizadas en exceso con menos horas de trabajo en las semanas subsiguientes. El régimen de banco de horas además de eximir al empleador de tener que pagar recargos salariales por horas extras, posibilita al empleador flexibilizar los horarios de trabajo, pudiendo modificar permanentemente los mismos, alterando así el plan de vida que quieran tener el trabajador y la trabajadora.-

9) Fraude Laboral:

En materia de fraude laboral, esto quiere decir, a la posibilidad de utilizar otras formas de contratación para ocultar el carácter laboral de la relación y eludir así la aplicación de las normas del derecho del trabajo; el art. 65 del DNU N° 70/2023 modifica el art. 2 de la LCT, estableciendo que las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo no serán aplicadas a quienes contraten personal mediante

contratos de obra, de servicios, de agencia y mediante cualquier otra modalidad de contratación prevista en el Código Civil y Comercial de la Nación.-

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

No es azaroso que el DNU mencione al contrato de agencia entre los tipos de contratos que el empleador podría utilizar para ocultar el vínculo laboral, porque el mismo es una figura contractual muy similar a la del viajante de comercio, cuyo régimen legal es derogado por el art. 90 del DNU. De esta manera, los viajantes de comercio que tenían su propio régimen legal laboral especial, quedarán fuera de la normativa laboral y serán contratados mediante contratos de agencia regulados por el Código Civil y Comercial, violando el mandato constitucional de protección del art. 14 bis de la CN.-

Además de todas las modalidades contractuales previstas en el Código Civil y Comercial, el art. 96 del DNU crea una nueva figura legal para evitar la aplicación de la normativa laboral. Se trata del llamado trabajador independiente con colaboradores, que es el caso de una persona que tiene un emprendimiento productivo y que cuenta con hasta cinco trabajadores. En este caso, el DNU establece que no existe vínculo laboral entre el titular del emprendimiento y las personas que contrate para trabajar en el mismo, pudiendo el primero acogerse a un régimen especial que será definido por decreto del Poder Ejecutivo, que incluirá el aporte mensual que deberá realizar al sistema de la seguridad social. En los hechos, el nuevo DNU posibilita que una empresa de hasta cinco trabajadores pueda dejar a éstos fuera de la normativa laboral, lo cual importa una gravísima violación al mandato constitucional de protección previsto en el art. 14 bis CN.-

10) Empleo Público:

En materia de empleo público, si bien el DNU N° 70/2023 no establece modificaciones a la ley 25.164, cabe señalar que, por un lado, las modificaciones introducidas a la LCT por esta vía afectan al personal del Estado y sus organismos, cuya relación laboral está regida por la ley 20.744, y por el otro, afecta a aquellas personas que trabajan en Sociedades del Estado y empresas estatales, dado que el decreto deroga la ley que regula las sociedades de economía mixtas, aquella que prevé el régimen de funcionamiento de las empresas del Estado, y la ley de Sociedades del Estado, disponiendo la transformación de dichos organismos a Sociedades Anónimas.-

Los trabajadores y trabajadoras de las empresas y sociedades del Estado, por imperio de lo establecido en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, tienen estabilidad en sus empleos, derecho que perderán al momento de la privatización y transformación de éstas entidades a Sociedades Anónimas, tal como habilita el DNU.-

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

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

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

b) DERECHOS LABORALES COLECTIVOS:

1) Huelga:

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

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

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

Esta reforma pretende atemorizar a los trabajadores y trabajadoras para que no participen de medidas de fuerza, porque eso podría ser utilizado por su empleador para despedirlos con causa, lo que importa una grave afectación al derecho de huelga reconocido en el art. 14 bis de la CN y Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con Jerarquía Constitucional (art. 75 inc. 22 CN).-

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

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

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

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

El DNU agrega:

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

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

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

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

- a. Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
- b. Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- c. Servicios de radio y televisión;
- d. Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;

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

En estos casos, el servicio mínimo no podrá ser inferior al 50% de la dotación normal. De este modo, el derecho constitucional de huelga queda restringido y su eficacia seriamente vulnerada.-

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

2) Asambleas:

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

El derecho a convocar asambleas ya está previsto en el art. 23 de la ley 23.551, aclarándose que pueden realizarse *“sin necesidad de autorización previa”*. El DNU ahora incorpora que éstas no deben perjudicar las actividades normales de la empresa, lo cual es de imposible cumplimiento. Va de suyo que una reunión

en horario de trabajo supone dejar de trabajar por el tiempo que dure, y más allá de que se intente afectar lo menos posible la actividad, siempre implicará un “perjuicio”.-

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

3) Financiamiento de los sindicatos:

El art. 73 del DNU N° 70/2023 modifica el art. 132 inc. c) de la Ley de Contrato de Trabajo, que prevé que el empleador puede retener de los salarios de sus empleados y empleadas *“los aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades”*, condicionando esa retención a que exista *“un consentimiento explícito del empleado autorizando el mismo”*.-

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

Ello apunta indudablemente a desfinanciar a las organizaciones sindicales, de modo de dificultar su capacidad de acción sindical, importando una violación al derecho a la organización sindical libre y democrática reconocido en el art. 14 bis de la CN, Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con jerarquía

constitucional (art. 75 inc. 22 CN), como así también a los Convenios 87 y 98 de la OIT.-

4) Ultraactividad de los Convenios Colectivos de Trabajo:

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

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

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

CONCLUSIÓN:

Del presente análisis de las principales reformas se puede concluir que el Título IV del DNU N° 70/2023 deroga y/o modifica en forma permanente y en un sentido regresivo y más perjudicial para los trabajadores y las trabajadoras, cuantiosas y variadas disposiciones legales en materia de Derecho del Trabajo, las cuales tienen raigambre constitucional, y ponen en grave peligro con su aplicación derechos humanos laborales fundamentales para la protección de la persona del trabajador y de la trabajadora, sujetos éstos de preferente tutela constitucional (CSJN: “Aquino” y “Vizzoti”).-

Esta situación resulta de una gravedad institucional inusitada y compromete además la responsabilidad internacional del Estado Argentino ante organismo internacionales, motivo por el corresponde hacer lugar al pedido de inconstitucionalidad del Título IV del DNU N° 70/2023.-

V. PETITORIO:

Anticipándonos al hecho de que la intervención institucional formulada pudiere influir a que V.E. alcance una decisión justa en el caso, nos permitimos respetuosamente solicitar que:

- Nos tenga por presentados, en el carácter invocado, y con domicilio constituido a los fines de esta presentación.-

- Se provea favorablemente la presentación de “amicuscuriae”.-

- Se tengan en consideración los argumentos aquí contenidos.-

Proveer de conformidad y

S E R A J U S T I C I A