




# La reforma laboral como profundización de la hegemonía deslaborizadora en Argentina

*Labor reform as a deepening of the de-labor hegemony in Argentina*

*A reforma trabalhista como aprofundamento da hegemonía nao trabalhista na Argentina*

 DOI: <https://doi.org/10.17655/rdct.2022.e0010>



Mario L. Gambacorta <sup>1</sup>

 Universidad Nacional de José C. Paz – BA, Argentina

 <https://orcid.org/0009-0000-3068-1730>

---

<sup>1</sup> Docente de grado y postgrado, Investigador, Doctor y Postdoctor. UBA-UNLZ-UNPAZ-UMSA-FLACSO-UMET-UNAHUR-UNLAM | Email: [mlgambacorta@gmail.com](mailto:mlgambacorta@gmail.com)

## **RESUMO:**

O andamento da tramitação no Congresso Nacional da República Argentina, da chamada Lei de bases e pontos de partida para a liberdade dos argentinos, com o apoio da maioria oficial composta por vários blocos; Constituiu uma nova e profunda ofensiva desprotetora contra o direito ao trabalho e à segurança social. Na verdade, o conteúdo desta reforma desregulamentadora visava cortar, reduzir e diluir os direitos sociais. Afeta o direito laboral e a segurança social, tanto no sector público como no sector privado. Utilizando categorias do referencial teórico que o autor denominou de abordagem crítica protetiva das relações de trabalho, dá-se especial enfoque - sem descurar a menção aos principais aspectos restritivos de direitos para o setor público - nos mecanismos que desmontam a lógica protetora de direitos trabalhistas no setor privado

## **PALAVRAS-CHAVE:**

Reforma trabalhista. Legislação trabalhista. Enfoque crítico-tutelar das relações de trabalho

**ABSTRACT:**

The progress of the processing in the National Congress of the Argentine Republic, of the so-called Law of bases and starting points for the freedom of Argentines, with the support of the official majority made up of various blocks; It formed a new and profound unprotective offensive against the right to work and social security. Indeed, the contents of this deregulatory reform aimed at cutting, reducing and diluting social rights; It affects labor law and social security, both in the public sector and in the private sector. Using categories of the theoretical framework that the author has called the critical protective approach to labor relations, special focus is placed - without detracting from the mention of the main restrictive aspects of rights for the public sector - on the mechanisms that dismantle the logic protector of labor rights in the private sector

**KEYWORDS:**

Labor reform. Labor legislation. Critical protective approach to labor relations.

## RESUMEN:

El avance de la tramitación en el Congreso Nacional de la República Argentina, de la denominada *Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos*, con el apoyo de la mayoría oficialista integrada por diversos bloques; configuró una nueva y profunda ofensiva desprotectora contra el derecho del trabajo y de la seguridad social. En efecto, los contenidos de esta reforma desreguladora orientada al recorte, reducción y dilución de los derechos sociales; afecta al derecho del trabajo y la seguridad social, tanto en el sector público como en el sector privado. Utilizando categorías del marco teórico que el autor ha dado en denominar *enfoque crítico tutelar de las relaciones laborales*, se pone especial foco -sin desmedro de la mención de los principales aspectos restrictivos de derechos para el sector público-, en los mecanismos que desarticulan la lógica protectora del derecho del trabajo en el sector privado.

## PALABRAS CLAVE:

Reforma laboral. Derecho del Trabajo. Enfoque crítico tutelar de las relaciones laborales.



## 1. Algunas consideraciones generales a modo de introducción

El avance de la tramitación en el Congreso Nacional de la República Argentina, de la denominada *Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos*, con el apoyo de la mayoría oficialista integrada por diversos bloques; configura una nueva y profunda ofensiva desprotectoria contra el derecho del trabajo y de la seguridad social.

En efecto, los contenidos de esta reforma desreguladora orientada al recorte, reducción y dilución de los derechos sociales, como ya detallaremos a continuación; afecta al derecho del trabajo y la seguridad social, tanto en el sector público como en el sector privado. Amén de ser, este último, la referencia principal para percibir el grado de vigencia de los principios tutelares de la normativa laboral en general.

En línea con lo expresado precedentemente, adelantamos que, en este trabajo pondremos especial foco -sin desmedro de la mención de los principales aspectos restrictivos de derechos para el sector público-, en los mecanismos que desarticulan la lógica protectora del derecho del trabajo en el sector privado. Lo haremos, prioritariamente, desde las categorías del marco teórico que hemos dado en denominar *enfoque crítico tutelar de las relaciones laborales* (Gambacorta, 2021).

La media sanción por la Cámara de Diputados y las posteriores modificaciones realizadas por la Cámara de Senadores a este proyecto propuesto por el actual Poder Ejecutivo nacional y acompañado por los oficialismos que, conceptualizamos como producto de una convergencia conservadora liberal libertaria (al que nos referiremos desde ahora como de ley de bases); nos permite constatar la prevalencia de la categoría central de nuestro *enfoque*, para avanzar en la comprensión del escenario presente.

Dicha categoría es la de hegemonía deslaborizadora. Esta, la entendemos como la prevalencia de paradigmas contruidos a partir de una sistemática atribución de responsabilidades negativas a los marcos tutelares que brinda el derecho del trabajo y de la seguridad social.

Asimismo, se entronca con una mirada sesgada, y por ello economicista, que produce generalizaciones sin mayores esfuerzos fundamentadores, sea esto en términos de contexto o de intereses involucrados. Es así que, si realizamos un ejercicio de interpretación de los elementos que inspiran esta reforma impulsada por el Poder Ejecutivo y acompañada por los oficialismos referidos; podremos apreciar la proyección de elementos que son propios de la lógica prevalente en el fenómeno conocido como, globalización económica neoliberal o más comúnmente como neoliberalismo.

Lo expresado anteriormente lo indicamos, sin dejar de lado que, el neoliberalismo debería, a nuestro juicio, ser apreciado en contexto. Diferenciando los roles que atribuye -y en los que quedan o deja inmersos-, a los distintos países, en los procesos de producción, incidiendo en su organización económica y laboral.

Como señalamos previamente, el que denominamos en Argentina como enfoque neoliberal, pone el centro de su mirada y respuestas, en supuestas problemáticas laborales que dificultarían el desarrollo, el crecimiento y las inversiones. Sin embargo, poco refiere en estas latitudes, respecto de la relevancia de la industrialización; entendida esta por nosotros, como un imprescindible proceso para un efectivo desarrollo y mayor potencialidad, en vista de impulsar la creación de pymes y la mayor generación de puestos de trabajo.



## 2. Contenidos del proyecto de ley

### 2.1. Regularización o institucionalización del fraude laboral

Ingresando en el análisis del proyecto de ley que nos ocupa, lo primero que se plantea, concretamente, en el Título IV, es una pretendida -como su título indica- *promoción del empleo registrado*.

La ley de bases postula, para promocionar el empleo registrado, una lógica que se orienta a establecer institucionalmente una desregulación desprotectoria. En efecto, no surgen como iniciativas en su texto, más que estipulaciones y habilitaciones para limitar los efectos o consecuencias negativas para los empleadores, de los incumplimientos que se hubieren configurado. Para ello, prioritariamente, permite atender las temáticas mediante aspectos que serán reglamentados por el ejecutivo.

Es así que, por ejemplo, en el artículo 76 del proyecto se refieren cuestiones como: la extinción de la acción penal prevista en la ley 27.430 (Argentina, 2017); la condonación infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza previstas en las distintas normativas que se enuncian en el inciso a) del artículo mencionado; la baja para los infractores del Registro de empleadores con sanciones laborales (REPSAL) creado por la ley 26.940 (Argentina, 2014). Evidenciando que los incumplimientos no acarrearán consecuencias, por ejemplo, en término de contrataciones con el Estado.

En el inciso c) del mismo artículo, se prevé, una generosa condonación de la deuda por capital e intereses en el caso de que hubieran existido situaciones de falta de pago de aportes y contribuciones; refiriéndose especialmente, diversos subsistemas de la seguridad social que podrán ser alcanzados por estos beneficios.

En línea con la condonación indicada, se delega en la reglamentación la posibilidad de determinar los porcentajes de condonación de las deudas; estipulándose que, en ningún caso, serán inferiores al 70% de las sumas adeudadas. Esto configura un porcentaje muy interesante en favor de los deudores, más allá de los incumplimientos normativos en que incurrieron.

En el artículo 78 del proyecto, se les permite -en realidad se limita- a los trabajadores que sean alcanzados por estos procesos de regularización, con el cómputo de hasta sesenta meses de servicios con aportes, pero solo sobre un monto mensual equivalente al salario mínimo vital y móvil, con otros criterios restrictivos respecto de la Ley 24.241 (Argentina, 1993) y la prestación por desempleo de la Ley 24.013 (Argentina, 1991).

Esto implica que la base de cálculo para esa regularización no atiende los montos correspondientes a las verdaderas retribuciones, como serían los

convenios colectivos de trabajo que hubieran correspondido aplicar, y que no se aplicaron por incumplimiento de la normativa -por el incumplimiento en que incurrieron sus empleadores para maximizar su ganancia-. Refleja, a su vez, una importante transferencia de recursos en beneficio de los incumplidores. Colegimos que el monto sobre el cual se calculará la regularización, será notoriamente inferior al que debería corresponder si se tuviera en cuenta el salario de convenio.

Los meses regularizados tampoco serán considerados para la determinación de la prestación compensatoria ni de la prestación adicional por permanencia, en línea con la prestación básica universal y el beneficio de prestación por desempleo.

Asimismo, en el artículo 79 del proyecto aprobado en Senadores quedó que la regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los 90 días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación del presente título de la ley.

En el Senado se sacó el segundo párrafo del artículo que había aprobado la Cámara de Diputados, el cual hacía referencia a la posibilidad de que la reglamentación dispusiera planes de regularización plurianuales, y una regulación anual mínima del 20% de las diferencias existentes.

Por su parte, el artículo 80 permite incluir en este régimen de regularización inclusive deudas controvertidas en sede administrativas, contencioso administrativa o judicial.

Sobre este último punto cabría analizar con mayor detenimiento los efectos retroactivos, la potencial afectación de derechos adquiridos, y las demás posibles inconstitucionalidades.

Para apreciar los alcances y la procedencia o no de los contenidos del proyecto, tanto para este punto como para la mayoría de las cuestiones involucradas, no podemos olvidar la vigencia de principios del derecho del trabajo como el de la condición más beneficiosa.

Este principio implica, entre otras cosas que, en el caso de sucesión de normas, subsisten las condiciones más beneficiosas existentes -que se tutelan- para el trabajador o la trabajadora.

También, y ya en términos generales, consideramos debería tenerse en cuenta al momento de interpretar los artículos, el hecho de analizar si, verdaderamente, se adecúan a parámetros constitucionales, como el principio de progresividad, establecido en nuestra Constitución Nacional, artículo 75 inciso 19, y en tratados internacionales de derechos humanos incorporados a nuestra Constitución.

Por su parte, se expresa en el artículo 81 del proyecto aprobado en Senadores que, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) deberá - si se sancionara esta ley-, abstenerse de formular de oficio determinaciones de deudas y labrar actas de infracción por los periodos comprendidos en la regularización correspondiente a los sistemas de la seguridad social. Tampoco podrá realizar ajustes impositivos.

En cuanto a esto, consideramos que, en términos prácticos y más allá de los procesos de regularización puntual, podría dar lugar a una suerte de paralización de procesos de fiscalización a cargo de AFIP, en virtud de una justificación universalizadora que podría emerger, supuestamente para evitar el dispendio de actividad administrativa durante los plazos en los cuales se puede recurrir a la regularización.

## **2.2. Modernización o precarización sin consecuencias**

El título quinto del proyecto que obtuvo la media sanción en la Cámara de Diputados de la Nación, y luego tramitó en la Cámara de Senadores, se denomina como de *modernización laboral*.

Comienza este título con las modificaciones propuestas a la ley 24.013, mediante el artículo 82, a su artículo 7. Esto con el fin de que la relación o el contrato de trabajo se consideren registrados, una vez más, de acuerdo a la formas y condiciones que establezca la reglamentación.

Esto significaría que, será el Poder Ejecutivo nacional quien determinará cuáles son los requisitos para que haya contrato de trabajo, de acuerdo -como dice el propio artículo- a parámetros simples inmediatos expeditivos y a través de medios electrónicos.

La lógica que impregna el proyecto nos lleva a pensar que, probablemente, se simplificarán en demasía los aspectos registrales, con una potencial dilución de posibilidades en cuanto a la invocación de fraude o simulación por parte de las o los trabajadores.

Como si esto no fuera suficiente, en el artículo 82, también se establece un mecanismo diferenciado para las empresas de hasta 12 trabajadores; contemplando un importe único.

En la Cámara de Diputados se hizo referencia a “las obligaciones emergentes de las relaciones laborales, sean estas legales o convencionales.” En la Cámara de Senadores se amplía el alcance del importe único “para todas las obligaciones emergentes de las relaciones laborales legales y de la Seguridad Social.”

Siendo la entidad recaudadora la que distribuirá los conceptos emergentes a los destinatarios correspondientes; nos preocupa al respecto la posibilidad de una mayor dilución todavía -de la que sufren al presente- de los conceptos de carácter remunerativo.

El artículo 83 da validez a la registración realizada por cualquier persona, humana o jurídica interviniente. Entendemos esto demasiado abierto y difuso en sus posibles consecuencias.

En el artículo 84 se incorpora como artículo 7 ter de la ley 24.013 (Argentina, 1991), la posibilidad de denuncias por parte del trabajador de la falta de registración laboral ante la autoridad de aplicación. A tal fin, se deberá facilitar un medio electrónico ante la AFIP, el Ministerio de Economía, o las autoridades administrativas del trabajo local; mencionándose que el sistema debe expedir una constancia pertinente a los fines del artículo 11 de esta ley.

Este artículo nos preocupa especialmente, ya que la constancia puede implicar algún tipo de individualización del trabajador que, si trasciende, puede tener consecuencias en cuanto a la continuidad de su trabajo ante la posibilidad de potenciales represalias.

En el artículo 84 se aprobó, al dar media sanción en Diputados, como artículo 7 quáter a la ley 24.013 (Argentina, 1991), el hecho o la obligación de que la autoridad judicial debía poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, en un término de 10 días, todas las

circunstancias que permitan la determinación de la deuda si la hubiera y en línea con el reconocimiento de los años de servicios. Sin embargo, luego en el párrafo segundo, se facilitaba al infractor la deducción de los componentes ya ingresados conforme al régimen del que se tratara, estableciéndose un sistema de interés menos gravoso y facilidades de pago. Este artículo se mantuvo con el número 85 en la Cámara de Senadores, quitando solo la expresión , “se establecerá un sistema de intereses menos gravoso y facilidades de pago.”

Hasta aquí vemos una amplia facilitación de instancias para el incumplidor, preguntándonos: ¿en qué beneficia esta reforma laboralmente al trabajador? ¿cuál es el hecho o acciones que permitiría mayores contrataciones o la pretendida modernización que se declama en torno a esta reforma? Solo apreciamos que, la llamada modernización no es sino una desregulación consistente en quitar elementos tutelares, supuestamente gravosos para el empleador, para tratar de desalentar los incumplimientos.

Llegados a estas instancias, vale aclarar que desregulaciones como la postulada en el proyecto con media sanción no han cumplido, cuando se implementaron en el pasado, con su supuesto objetivo.

El 35,7% de asalariados no registrados (conforme datos del INDEC del cuarto trimestre de 2023), también ha sido consecuencia de los variados incumplimientos patronales y la falta de fiscalización por parte de las distintas administraciones del trabajo.

Por todo lo cual, no se evidencia ni fundamenta que, si reducimos los elementos de control esto se revierta. Más bien vemos la configuración de un escenario que va a potenciar y dar por tierra con los escasos, insuficientes o poco efectivos mecanismos que teníamos para regularizar trabajadores en relación de dependencia; pero que de todos modos constituyen una barrera a atravesar con un margen de desaliento a la irregularidad.

Si con esos mecanismos se daba un elevado índice de no registración podríamos colegir que, con una mayor flexibilización en un sentido desprotectorio; la tendencia marchará hacia un crecimiento de consecuencias probablemente impredecibles en términos de desprotección social, desfinanciamiento de los sistemas de la seguridad social, precarización laboral e inestabilidad social.

En la Cámara de Senadores, con el artículo 86 se dispone sustituir el Registro del capítulo 2 del título II de la ley 24.013, en vez de modificar el Capítulo 2 Del Sistema Único de Registro Laboral de la Ley N° 24.013, como expresaba en Diputados (Argentina, 1991).

Concretamente, se establece en el artículo 87, votado en Senadores que, 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.

### **2. 3. Diluyendo la relación de dependencia y otras tutelas laborales**

El proyecto de reforma también plantea en el Capítulo II del Título IV, *modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo* (LCT).

La modificación realizada por la Cámara de Senadores, incorpora en su artículo 88, la sustitución del artículo 2 de la Ley de Contrato de Trabajo, cambiando el ámbito de aplicación en cuanto a que la vigencia de la ley que se impulsa quede condicionada a que “la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.”

Se detalla textualmente que, las disposiciones de la LCT no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.

- b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.
- c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.
- d) A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

Sin desmedro del condicionamiento del primer párrafo, merece destacarse por su gravedad, el inciso d) en cuanto desvirtúa y trastoca totalmente el carácter protectorio derecho del trabajo, puesto que lo subordina al Código Civil y Comercial. Esto no puede caracterizarse sino un regreso deslaborizador a los estándares del siglo XIX.

Por su parte, mediante la inclusión del artículo 89, la Cámara de Senadores se sustituye el artículo 23 de la LCT por el siguiente, en cuanto a la presunción de la existencia del contrato de trabajo:

“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

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.”

Esto se orienta, junto a la modificación del artículo 2 de la LCT, a la demolición del derecho del trabajo. Busca vaciar la lógica tutelar del derecho del trabajo y de la seguridad social. Lo sostenemos puesto que, excluye su

aplicación cuando se utilicen figuras no laborales, como las que indica, con el solo requisito de la emisión de recibos, facturas o el pago por sistemas bancarios.

A través del artículo 90 del Senado (artículo 87 de la media sanción en Diputados), se sustituye el artículo 29 de la LCT, considerando a los trabajadores como empleados directos de quienes registren la relación laboral, sin importar si han sido contratados para proporcionarlos a terceras empresas.

Esto quiebra la relación que antes existía con quien se valía verdaderamente de los servicios; consolida un mecanismo de terciarización que, si bien mantiene la responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social, podría dar lugar también a una serie de proyecciones imprevisibles, en términos de la representación en el lugar de trabajo, la representación sindical y los convenios colectivos de trabajo que consecuentemente se apliquen. Entendemos que va a potenciar la atomización y la consolidación de desigualdades hacia el colectivo laboral en el lugar de trabajo.

Agregamos que estos proyectos, en forma subsecuente, se orientan a desarticular la organización sindical por actividad y el convenio colectivo de trabajo por actividad, contribuyendo a una fragmentación en el propio ámbito de la empresa que, siempre prefieren por sobre el de actividad.

En cuanto al periodo de prueba (artículo votado como 91 en Senadores), consideramos que las ampliaciones del mismo no tienen sentido ni eficacia, en el sentido que suele esgrimirse para estas reformas. Las antecedentes, en este sentido, ya demostraron en la década de los 90' y en la ley 25.250 (Argentina, 2000) del año 2000, que resultaron inútiles para impactar en la generación de nuevos puestos de trabajo.

El periodo de prueba, que viene siendo catalogado como una modalidad, en nuestra ley de contrato de trabajo, ya nos insinúa, por la forma y el lugar en que fue colocado, en el marco de anteriores procesos de flexibilización laboral desprotectoria; su potencial utilización práctica fraudulenta. Lamentablemente, más que como mecanismo de prueba suele ser utilizado como una modalidad de contratación.

El periodo de prueba perjudica, prioritariamente, a las y los jóvenes. Genera una alta rotación en el trabajo. Con lo cual adelantamos nuestra percepción de

qué los mecanismos antifraude previstos no se aplicarán ni cumplirán sus objetivos. A ello, se agrega con el desmantelamiento del Estado, la potencial reducción de acciones inspectoras.

Por todo lo anterior, esta “modalidad” suele dar el lugar a contrataciones que, en la práctica, son más temporarias que indeterminadas, y que son retribuidas, a menudo, con bajos salarios.

En la modificación al artículo 136, (artículo 89 de la media sanción de Diputados y 92 luego de la intervención del Senado se ha realizado solo una corrección de forma en el último párrafo), Se limitan los alcances de la obligación contenida en el texto originario de la LCT.

Respecto de contratistas o intermediarios, la vinculación con el artículo 30 de la LCT nos hace presuponer que, se proyectarán para estas situaciones, conflictos similares a los que da lugar el propio artículo 30, en cuanto a la verificación o no de responsabilidad solidaria.

Por otra parte, la sustitución del artículo 177 de la LCT (artículo 93 del texto aprobado en el Senado), respecto de la opción para las mujeres a que se les reduzca la licencia anterior al parto hasta 10 días anteriores al mismo; merecería recordarse que, la parte débil de la relación laboral es la parte trabajadora y, frecuentemente, las trabajadoras. Con lo cual no siempre puede elegir libremente. En esta inteligencia, nos atrevemos a presuponer que se le podría aplicar a la mujer para que se mantenga trabajando hasta los 10 días anteriores al parto.

Consideramos que, la acumulación posterior de la licencia le permitiría al empleador resolver la situación organizativa laboral antes del embarazo, y podrá abrir más incertidumbres para la mujer, entre otras cosas, por la extensión de la licencia luego del parto y su mayor demora en retomar sus tareas.

La Cámara de Senadores incorporó como artículo 94 la sustitución del artículo 242 de la LCT, respecto de la justa causa, por el siguiente:

“Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la

presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

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.”

Este artículo, lo entendemos como un intento de avanzar en la limitación del ejercicio del derecho constitucional de huelga. No solo enuncia, sino que presume injuria grave en base a consideraciones de un carácter demasiado genérico y amplio que, muy probablemente darán lugar a discrecionalidades y arbitrariedades. Todo ello potencia resultados y consecuencias en perjuicio del trabajador y de la lógica tutelar del derecho del trabajo.

Consideramos que, en poco los aspectos negativos se ven atenuados por la intimación que debe hacer el empleador al cese de la conducta, pues ya se reconoce una situación de sospecha en su favor.

En síntesis entendemos que se trata de una limitación del ejercicio de la huelga, lo cual colegimos, consecuentemente como una violación de la libertad sindical.

En términos de extinción, se incorpora como artículo 245 bis (por el ahora artículo 95 del texto del Senado), un agravamiento en la indemnización cuando el despido se produjera en virtud de un acto discriminatorio. Es decir que, por ejemplo, se pretende dejar de lado la aplicación de la ley 23.592, la cual conlleva la nulidad del acto discriminatorio y consecuentemente, posibilitaría la reinstalación del trabajador o la trabajadora afectados.

Con esta reforma, se busca reemplazarla tales posibilidades por una indemnización tarifada, la cual para este caso, implica solamente un incremento del 50%.

No debemos confundirnos por el mero hecho del incremento de la indemnización, que inclusive puede ser elevada hasta un 100% por los magistrados judiciales. La complejidad de este artículo se encuentra en que la discriminación se fija en un valor, y no en la reparación del hecho dañino que conlleva. Específicamente, se señala en este artículo que, el despido dispuesto en todos los casos va a producir la extensión definitiva del vínculo laboral a todos los efectos. En síntesis, si se paga el precio o tarifa previsto, se podría actuar en forma discriminatoria.

Lo anterior se proyectaría en discriminaciones, sobre todo, por causas sindicales, de género, de salud; y permitiría, fundamentalmente, a grandes empresas que tuvieran políticas antisindicales o restrictivas en temáticas de igualdad de género o oportunidades, actuar en tal sentido solo con una consecuencia compensatoria económica. Así, podrán tomar la decisión que quieran en el sentido que quieran, siempre que puedan pagar el agravamiento indemnizatorio.

En cuanto al artículo 245 de la LCT (artículo 96 en el Senado), se habilita a las partes a que puedan sustituir mediante los mecanismos previstos en las negociaciones colectivas, más específicamente mediante un convenio colectivo de trabajo, la indemnización prevista por este artículo, por un fondo o sistema de cese laboral.

Hasta aquí quedaría librada dicha posibilidad a la negociación colectiva y la autonomía colectiva de las partes, respetando el orden público laboral. Pero luego, se menciona que los parámetros para dichas negociaciones serán dispuestos por el Poder Ejecutivo nacional. Todo ello en virtud de las delegaciones que se le otorgan, y que consideramos una falta de armonización y/o consideración de los paradigmas constitucionales vigentes.

Esto podría dar lugar a mecanismos restrictivos de contenidos negociales respecto de los cuales esperamos que, en este escenario de hegemonía deslaboralizadora, no redunden en modelos precarizadores para facilitar la

extinción y el abaratamiento en la finalización del contrato de trabajo. Es decir, que no se vulnere la garantía de protección contra el despido arbitrario.

Refiriéndonos ahora a los denominados colaboradores independientes, que puede tener un trabajador independiente -ello en términos del propio artículo 93 del proyecto con media sanción en diputados, y del artículo 97 del recientemente aprobado por la Cámara de Senadores, se presenta, a nuestro entender, una clara intención de apartamiento de la lógica los principios y los mandatos constitucionales que rigen el derecho del trabajo y de la seguridad social. No estamos sino ante la pretensión de considerar como autónomos a trabajadores que se desempeñan para un trabajador independiente, bajo la dirección y con sujeción a éste.

Comentario aparte nos merecería si ese trabajador independiente verdaderamente lo es, por ejemplo, de la empresa principal que lo subcontrata. Es decir, si no se encuentra bajo la órbita de otra empresa o fue obligado a colocarse en esa situación como parte de un grupo o conjunto económico.

Pero más allá de lo señalado en el párrafo precedente, el quiebre o la neutralización que se pretende respecto de la relación de dependencia, entendemos deberá ser confrontado con los propios contenidos de la Ley de Contrato de Trabajo. De igual modo, con los principios que ella misma contiene, y amén de los mandatos establecidos en el artículo 14 bis de la Constitución nacional.

La tipificación que se formula de trabajadores como colaboradores independientes, en vista de que no sean trabajadores dependientes sino autónomos; además de dirigirse a la construcción de una flagrante desigualdad de éstos con los trabajadores en relación de dependencia; nos lleva a atrevernos a encuadrarla como un verdadero engendro jurídico.

Seguramente generará enormes diferencias en términos de retribución, más allá de la igual tarea que puedan llevar a cabo. Inclusive, en cuanto a los aportes y, consecuentemente, la forma en que se atiendan las contingencias de la seguridad social.

Y una vez más, esto será regido en los términos y condiciones y conforme a los requisitos que establezca la reglamentación. Será el Poder Ejecutivo

nacional el que delimitará los efectivos alcances de esta precaria situación pretendida como no laboral.

El Senado redujo la cantidad de cinco a tres, y agregó como último párrafo que, “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.”

Respecto de esta incorporación, entendemos que, probablemente, amén de su carácter precarizador, solo aumentará la litigiosidad.

También se alcanza en este proyecto, a la Ley 26.727 (Argentina, 2011), con modificaciones que restringen derechos laborales, derogándose en el artículo 98 de Senadores, la prohibición de la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación, o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades que prevé esta ley. Esto se lograría si prospera en el proyecto la derogación del artículo 15 de la ley 26.727 (Argentina, 2011).

Se prevé también, aplicar, para los trabajadores de tiempo indeterminado del sector agrario, lo resuelto en cuanto al período de prueba.

Si bien en el artículo 98 se menciona también la subsistencia de las bolsas de trabajo podemos verificar también un mecanismo de redacción normativa como el que fue utilizado en la reforma laboral brasilera del año 2017. En esta inteligencia, primero se mencionan los derechos, y en el o los párrafos subsiguientes se establecen los parámetros por los cuales se los neutraliza.

Concretamente, nos referimos a que, si bien se contempla la posibilidad de existencias de bolsas de trabajo luego se señala que el empleador podrá contratar a cualquier persona más allá de la bolsa de trabajo. Se neutraliza una de las conocidas como, cláusulas sindicales, que la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) admite para diversos países.

En el artículo 96 con media sanción en Diputados, se había derogado la ley 14.546, conocida como el Estatuto del Viajante de Comercio. Así, de un plumazo, se borraba una norma que atiende las particularidades de una profesión que

como conforme la existencia de su estatuto lo indica, requirió y requiere una normativa específica.

Esto afectaría a los viajantes de comercio, recortando derechos y generando potenciales situaciones conflictivas en cuanto a su representación sindical y, consecuentemente, para la negociación colectiva. Seguramente habría también serios problemas en términos de encuadramiento.

Finalmente, este artículo fue dejado de lado en el Senado, logrando así subsistir al presente, el Estatuto del Viajante.

En el artículo 97 de Diputados, luego 99 de Senadores, se derogan las indemnizaciones agravadas de la Ley 24.013 (Argentina, 1991), afectándose la posibilidad de intervención en la regularización laboral no sólo de los trabajadores sino también de sus organizaciones sindicales; y en el artículo 120 inciso a), en cuanto a las obligaciones de inscripción que preveía el artículo 7 de dicha ley.

En el mismo artículo se deroga el artículo 9 de la ley 25.013 (Argentina, 1998), en cuanto a la presunción de que, la conducta era temeraria y maliciosa conforme a las previsiones del artículo 275 de la ley de contrato de trabajo, cuando se producía la falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de las indemnizaciones por despido incausado o ante una rescisión por acuerdo homologatorio.

Asimismo, se derogan los artículos 43 a 48 de la Ley 25.345 (Argentina, 2000) respecto de normas referidas a las relaciones laborales y el empleo no registrado.

En el caso del personal de casas particulares, con la derogación del artículo 50 de la Ley 26.844 (Argentina, 2013), se deja de lado la duplicación de la indemnización por antigüedad o despido en el caso de que la relación laboral al momento del despido no hubiera estado registrada o lo hubiera sido de manera deficiente.

Por el Artículo 98 de Diputados, ahora 100 del texto de Senadores, se deroga la ley 25.323 (Argentina, 2000) de indemnizaciones laborales, y toda norma que se oponga o resultare incompatible con el contenido del presente título.

## 2.4. Disponibilidad en el empleo público, restricciones sindicales y final incierto

En el capítulo cuarto del Título II del proyecto con media sanción, se hace referencia al *empleo público*.

En el artículo 52 se sustituye el artículo 11 del anexo de la Ley 25.164 (Argentina, 1999) por otro, en el cual, con referencia a medidas de restructuración, lo que verdaderamente se pone en práctica es la posibilidad de una ley de disponibilidad o prescindibilidad. Llegados a esta situación cabe agregar que dichas normas han sido utilizadas, frecuentemente, por gobiernos de facto y suelen ser inconstitucionales.

En el artículo 11 que se propone como reforma para Ley 25.164 (Argentina, 1999), se establece un período máximo de disponibilidad de 12 meses también estipulado por la reglamentación. Asimismo, se prevé que quienes quedaren en situaciones de disponibilidad deban recibir la capacitación que se les imparta, la cual no se sabe para qué o en qué sentido estará destinada; o también deberán desarrollar tareas en servicios terciados del Estado.

Esto último implica la posibilidad de que los trabajadores del sector público terminen trabajando en empresas privadas, obviamente con fines de lucro, que prestan servicios para el Estado con lo cual podemos corregir que es una forma también de abaratamiento de la contratación por no decir gratuidad de la contratación Para el sector privado.

Luego de transcurrido ese año se prevé una indemnización que, en la práctica es similar al artículo 245. Sin embargo, cabe aquí indicar que, en las pautas con que se conforma la antigüedad en el sector público no siempre están contemplados la totalidad de los años de antigüedad de los trabajadores. Esto es consecuencia de las modalidades de qué las que se ha valido y vale el Estado para prestar servicios o del hecho de contabilizar la antigüedad a partir de la efectivización por concurso con lo cual será un tema probablemente de litigio ante futuros despidos.

Difícil es entender como un Estado desmantelado podrá funcionar. Más aún, ante situaciones como las que referimos, ratificamos lo precedentemente expresado en cuanto a que, si el propio proyecto de ley es de dudosa

constitucionalidad, la reglamentación podría profundizar más los márgenes de arbitrariedad en vista de la potenciación de los despidos, en vista de una presunta mejora del Estado.

En el artículo 53 se había establecido en Diputados que: “los delegados de personal con mandato vigente o pendiente el año posterior de la tutela sindical no podrán ser afectados en el ejercicio de sus funciones ni puestos en disponibilidad.” La Cámara de Senadores agregó como segundo párrafo (con el mismo número de artículo) que, tampoco pueden ser afectados, quienes se encuentran de licencia por enfermedad o accidente, embarazo y matrimonio, hasta que se venza el término de sus respectivas licencias.

Consideramos que solo se trató de emprolijar una situación expulsiva de trabajadores y trabajadoras.

Por su parte, en la modificación introducida a la Ley 25.164 (Argentina, 1999) por la sustitución del artículo 15 de su anexo (artículo 54 de Senadores), se prevé que la movilidad del personal de una dependencia a otra sea una atribución del empleador, aunque se la deja sujeta a la regulación que se puede establecer en los convenios colectivos que se celebren en el marco de la ley 24.185 (Argentina, 2014).

Esta redacción entendemos es una forma elegante de presentar una supuesta limitación a la discrecionalidad o arbitrariedad del empleador al desplazar al personal de una a otra. Pero si no se lograra negociar colectivamente, colegimos que habiéndose dejado en claro en la reforma que la atribución es del empleador (léase Estado-empleador), en la práctica se vergería una facultad sesgada en favor de éste.

Por su parte, mediante el artículo 55 se sustituye el artículo 18 del anexo de la 25.164 (Argentina, 1999), estableciéndose que las promociones se llevarán a cabo mediante sistema de selección de antecedentes méritos y actitudes. Sin embargo, todo esto sería a través de los mecanismos que se determinen. Todo lo cual, además de la incertidumbre que conlleva y los márgenes de discrecionalidad que habilitaría, también se nos presenta como una limitación al importante desarrollo de las relaciones laborales colectivas que ha habido en la administración en términos de negociación colectiva.

A lo anterior se agrega que se estarían eliminando las veedurías sindicales en los procesos de selección de personal, o mejor dicho, en los concursos que se deberían realizar. Lo señalamos ya que no son así denominados en el proyecto con media sanción.

En el artículo 57 se modifica el artículo 24 de la Ley 25.164 (Argentina, 1999), incorporando la prohibición de que en horarios laborales se puedan realizar cualquier tipo de tareas vinculadas a campañas electorales y o partidarias.

Lo antes expuesto, que prima facie parecería tener un viso de razonabilidad, podría ser utilizado como un mecanismo restrictivo para cualquier tipo de opinión política. No deja en claro a que se refiere con tareas vinculadas a campañas electorales y o partidarias. Cabe recordar que, sobre todo los sindicatos, suelen expresar -y tienen derecho hacerlo en el marco de la libertad sindical-, sus opiniones políticas frente a campañas electorales, y más allá de ellas.

Consideramos que en línea con el nuevo escenario que se impulsa, se prevén las modificaciones a los regímenes sancionatorios en términos de suspensiones, causales de cesantía, o de exoneración.

Otro artículo a destacar, es la sustitución, por la Cámara de Diputados, del artículo 13 de la ley 24.185 (Argentina, 2014), a través del artículo 62 de la Ley de bases. Con este artículo se desvirtuaban las cláusulas de solidaridad, siendo validadas sólo para los afiliados. En esta lógica restrictiva, a los afiliados se les requeriría autorización previa y expresa para que se les pudiera realizar dicho descuento, lo cual en la práctica puede tornar imposible este hecho.

Este artículo luego fue quitado en el trámite parlamentario en el Senado.

Lo anterior, hubiera generado desigualdades entre trabajadores afiliados y no afiliados. En efecto, estos últimos se van a beneficiar de los resultados de la negociación colectiva pero no van a poder ser objeto de estas contribuciones.

Agregamos que, respecto de estas, existe jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la cual claramente se explica su significado y alcances, en línea con el hecho de que a quien obtiene un beneficio se le puede requerir una contribución, una cuota de solidaridad. Puesto que, la organización

sindical y los afiliados fueron quienes prioritariamente impulsaron la negociación colectiva en vista de lograr los resultados que se obtuvieron.

El artículo 63 votado en la Cámara de Diputados que, finalmente quedó como artículo 62 luego de la votación en Senadores, establece que, “El ejercicio regular del derecho a huelga no dará causa a ningún tipo de sanción administrativa y el descuento en la remuneración será proporcional al tiempo no trabajado.”

Si bien parece un artículo protectorio, con esto se formaliza y potencia la posibilidad de descuentos a los trabajadores, sin atender circunstancia alguna.



### 3. Conclusiones

Finalizando, y en virtud de lo expuesto precedentemente, entendemos que la reforma laboral impulsada dentro de la denominada Ley de bases, evidencia la hegemonía deslaborizadora que, al presente, agrede al derecho del trabajo y de la seguridad social.

La institucionalidad no es buena o mala en sí misma, depende de cómo se la configura o desconfigura, y en función de que intereses se lo hace.

En todos los contenidos laborales de la denominada Ley de bases, no hemos identificado ni para el empleo público ni para las y los trabajadores del sector privado, ningún aspecto que refleje una sola mejora en sus condiciones de vida y de trabajo.



## CONFLICTO DE INTERESES

Ninguno declarado



## REFERÊNCIAS

GAMBACORTA, Mario L. Un enfoque crítico tutelar para las relaciones laborales: categoría de análisis a modo de manifiesto. **Conceptos**, 96 (511), 73-105. Abril 2021.

ARGENTINA. **Ley 27.430**. Ley sobre impuesto a las ganancias. Boletín Oficial del 29 dic 2017. Disponible em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=305262>

ARGENTINA. **Ley 26.940**. Ley de promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral. Boletín Oficial del 02 jun 2014. Disponible em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=230592>

ARGENTINA. **Ley 24.241**. Ley nacional sobre el sistema integrado de Jubilaciones y pensiones. Boletín Oficial del 18 oct 1993. Disponible em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=639>

ARGENTINA. **Ley 24.013**. Ley nacional de empleo. Boletín Oficial del 17 dic 1991. Disponible em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=412>

ARGENTINA. **Ley 25.250**. Reforma laboral. Boletín Oficial del 02 jun 2000. Disponible em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=63208>

ARGENTINA. **Ley 26.727**. Régimen de trabajo agrario. Boletín Oficial del 28 dic 2011. Disponible em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=192152>

ARGENTINA. **Ley 25.013**. Boletín Oficial del 24 sep 1998. Disponible em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=53159>

ARGENTINA. **Ley 25.345**. Ley de prevención de la evasión fiscal. Boletín Oficial del 17 nov 2000. Disponible em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=65015>

ARGENTINA. **Ley 26.844**. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Boletín Oficial del 12 abr 2013. Disponible em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=210489>

ARGENTINA. **Ley 25.323**. Indemnizaciones laborales. Boletín Oficial del 11 oct 2000. Disponible em: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=64555>

ARGENTINA. **Ley 25.164.** Ley marco de regulación del empleo público nacional. Boletín Oficial del 08 oct 1999. Disponível em:  
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=60458>

ARGENTINA. **Ley 24.185.** Ley sobre las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública nacional y sus empleados. Boletín Oficial del 02 jun 2014. Disponível em:  
<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=583>



**Correspondence address:**

Mario L. Gambacorta  
UNPAZ: José C. Paz, Provincia de Buenos Aires, AR  
E-mail: [mlgambacorta@gmail.com](mailto:mlgambacorta@gmail.com)

Enviado para submissão:  
02/09/2022

Aceito após revisão:  
21/11/2022

Publicado no Fluxo Contínuo  
05/12/2022

**NOTA DO EDITOR:**

A revista foi migrada do portal 'https://www.direitocontexto.periodikos.com.br/' para o portal 'https://direitocontexto.com.br/' em Julho/2024. Os artigos foram reformatados e republicados.

**EDITOR'S NOTE:**

The magazine was migrated from the 'https://www.direitocontexto.periodikos.com.br/' portal to the 'https://direitocontexto.com.br/' portal in July/2024. The articles were reformatted and republished.

**NOTA DEL EDITOR:**

La revista fue migrada del portal 'https://www.direitocontexto.periodikos.com.br/' al portal 'https://direitocontexto.com.br/' en julio/2024. Los artículos fueron reformateados y republicados.