



# REFORMA LABORAL

## UNA REFORMA REGRESIVA E INCONSTITUCIONAL

Un análisis crítico del  
proyecto presentado por  
el Poder Ejecutivo Nacional

“Regularización del empleo no registrado, la lucha contra la evasión en la seguridad social y la registración laboral” (Título I del Proyecto)

“Relaciones de trabajo” (Título II del Proyecto)

“Capacitación laboral continua” (Título III del Proyecto)

“Transición entre el sistema educativo formal y el trabajo” (Título IV del Proyecto)

“Seguro de desempleo ampliado” (Título VII del Proyecto)



 [www.aal.org.ar](http://www.aal.org.ar)

 [a\\_laboralistas@yahoo.com.ar](mailto:a_laboralistas@yahoo.com.ar)



Asociación de abogados  
y abogadas laboristas

---

## REFORMA LABORAL

### UNA REFORMA REGRESIVA E INCONSTITUCIONAL

Un análisis crítico del proyecto presentado por  
el Poder Ejecutivo Nacional

---

#### CONSEJO DIRECTIVO

Presidente:  
Matías CREMONTE

Vicepresidente:  
Luis Enrique RAMIREZ

Secretaria General:  
María Paula LOZANO

Tesorera:  
Sandra FOJO

Vocales:  
Cynthia Astrid BENZION  
Leonardo ELGORRIAGA  
Alejandra Yael BERNAT  
Mariano SUAREZ  
Juan Vicente LENTA

#### ÓRGANO DE FISCALIZACIÓN

Revisores de Cuentas Titulares:  
León Darío PIASEK  
Guillermo PAJONI  
Carlos Pablo SZTERNSZTEJN  
Revisor de Cuentas Suplente:  
Humberto Darío DELLE CHIAIE



**Asociación de abogados  
y abogadas laboralistas**

Viamonte 1668, 1° "3", CABA / Tel./fax: 4374-4178  
Horario de atención: lunes a viernes de 14.00 a 18.00hs.  
[www.aal.org.ar](http://www.aal.org.ar) / [a\\_laboralistas@yahoo.com.ar](mailto:a_laboralistas@yahoo.com.ar)

# I.- INTRODUCCIÓN

---

La **Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas** expresa su rechazo al **Proyecto de Reforma Laboral**, promovido por el Poder Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

No se trata de una mera modificación de una norma en particular. Por el contrario, la mayoría de sus 127 artículos afectan normas e institutos que estructuran el derecho laboral, afectando sus pilares y principios.

En el Mensaje de Elevación, se sostiene como finalidad de la ley: “...*la adopción de un conjunto de medidas a implementarse en materia de regularización del empleo no registrado, lucha contra la evasión laboral, registración, modificaciones al marco normativo de las relaciones de trabajo, capacitación laboral continua, transición entre el sistema educativo formal y el trabajo, fomento del empleo juvenil y entrenamiento laboral, y evaluación de tecnologías de salud*”. Sin perjuicio de ello, los instrumentos que se consagran contradicen abiertamente dichos objetivos. El proyecto de ley enviado al Congreso Nacional implica lisa y llanamente una reducción de derechos laborales. Con el supuesto objetivo de generar empleo, reducir la litigiosidad y aumentar la registración de trabajadores, el proyecto propone recortar derechos y garantías previstas en la Ley de Contrato de Trabajo y otras normas de vital importancia, como la Ley Nacional de Empleo.

No hay ningún fundamento para afirmar que tal cosa generará ese resultado. Por el contrario, un reciente estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluye lo contrario: “*no existe un vínculo directo entre el grado de rigor de una Legislación de Protección del Empleo y la tasa de empleo agregada; tras la crisis financiera y económica mundial que estalló en 2008, los gobiernos han dado más importancia a las reformas de la legislación en materia de empleo; y, las reformas desregulatorias de la Legislación de Protección del Empleo aumentan el desempleo a corto plazo si se ejecutan durante periodos de crisis*”.(1)

Descartado ese resultado, lo que queda es una Ley que transfiere derechos y recursos de los trabajadores hacia los empleadores, desequilibrando el sinalagma contractual básico a favor del sector que más poder tiene en la relación laboral.

Por otra parte, denota una concepción filosófica liberal y mercantilista sobre el sistema de relaciones laborales. Según se expresa en el Mensaje de Elevación, en nuestro país se daría la paradoja de existir una “potencialidad” productiva en los trabajadores y empleadores, a quienes se reconoce como “protagonistas cotidianos”, pero luego, “*se comprimen las virtudes de estas*

---

1) OIT, Departamento de Investigaciones: PROMOVER LA CREACIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD CON LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN DE EMPLEO. 2016. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_546836.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_546836.pdf)

*“fuerzas sociales”*, en un entorno *“sumergido en la imprevisión de su desenvolvimiento y en la asfixia de su entorno regulatorio”*.

Esto es, se trata de un proyecto de reforma laboral que visualiza a la regulación social como “asfixia”, cuando por el contrario, en virtud del bloque federal de constitucionalidad vigente, la manda constitucional obliga a los legisladores a garantizar con normas específicas la protección de la persona que trabaja. Empíricamente ha sido constatado, una y mil veces en la historia, que el mercado autorregulado sólo genera como consecuencia niveles inusitados de miseria y anomia social.

Continúa el Mensaje de Elevación calificando a las leyes laborales, como “ambiente negativo” para el trabajo, enumerando datos estadísticos del mercado laboral que serían consecuencias perniciosas de dicha regulación. Asevera que, *“...todo ello se profundiza en un contexto de inseguridad jurídica, provocada por la alta litigiosidad, que desalienta la inversión y la formalidad registral, especialmente para los pequeños y medianos empleadores...”* Se trata de una afirmación falsa, no constatada por ningún estudio científico serio y que denota una visión refractaria al acceso a la justicia de la persona que trabaja, cuestión que colisiona con el modelo axiológico de Estado Social de Derecho plasmado en nuestra Carta Magna.

Asimismo, la reforma vulnera principios fundantes del orden público laboral – como son el principio de irrenunciabilidad y el principio protectorio – de acuerdo al mandato establecido en el art. 14 bis CN.

Del mismo modo, desconoce derechos y principios consagrados en instrumentos internacionales de rango constitucional y supralegal, en particular, conculca el principio de progresividad y no regresividad.

A continuación efectuaremos un análisis crítico del proyecto en detalle, que demostrará el retroceso en materia de derechos que actualmente tienen los trabajadores y las trabajadoras. De esta manera, advertimos que la reforma es íntegramente inconstitucional, por contradecir el principio de IRREGRESIVIDAD en materia de derechos económicos, sociales y culturales.

El sistema universal, a través del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, lo estableció claramente en su Art. 11.1: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia”*. En Argentina este pacto tiene rango constitucional, según lo establece el art. 75 inc. 22 CN.

El sistema interamericano, por su parte, lo plasmó en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969), según el cual los Estados se comprometieron a la progresiva realización de los derechos económicos sociales y culturales (art. 26). La Corte Interamericana de Derechos Humanos(2), al igual que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos(3), también lo señalaron claramente.

---

2) Caso “Acevedo Buendía y otros (Cesantes y Jubilados de la Contraloría) vs. Perú (excepción preliminar y fondo, 1-7-2009, Serie C N° 198, párrs. 102/103)”.

3) Informe N° 27/09, caso 12.249, Jorge Odir Miranda Cortez y otros – El Salvador, 20-3-2009, párr. 105 y ss.

La Declaración Sociolaboral del Mercosur de 1998, de carácter supralegal, estableció que: *“Los Estados Partes se comprometen a promover el crecimiento económico, la ampliación de los mercados interno y regional y la puesta en práctica de políticas activas referentes al fomento y creación del empleo, a fin de elevar el nivel de vida y corregir los desequilibrios sociales y regionales”* (Art. 14).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha plasmado este principio en diversos pronunciamientos, entre otros, el fallo *“Asociación de Trabajadores del Estado c/Municipalidad de Salta”* (4): *“En todo caso, ha de tenerse muy presente que existe “una fuerte presunción” contraria a que dichas medidas regresivas sean compatibles con el PIDESc, según lo proclama el mencionado Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en la recordada Observación General N° 18 (párr. 34), continuadora de doctrina ya enunciada en documentos análogos en otras materias (v.gr. Observación general N° 14 – párr. 32-, 15- párr. 19, 17 – párr. 27), así como también lo ha hecho esta Corte (“Medina”, cit. 259 y sus citas; v. asimismo “Aquino”, cit., p. 3775, y “Silva”, cit. p. 5454). La regresividad, en suma, “contraría los postulados y el espíritu del corpus juris de los derechos humanos” (Caso Acevedo Buendía. . . , cit., voto del juez García Ramírez, párr. 21).”*

**Finalmente, cabe destacar que la normativa no es tratada en clave de género, motivo por el cual, observando las prácticas y pasantías que propone, como asimismo, la reducción de derechos fundamentales, es de suponer que la mayor afectación la sufrirán las trabajadoras. Según datos estadísticos, la precarización afecta en mayor medida a la mujer trabajadora y con ello además, se contribuye a la feminización de la pobreza.**

Por todo lo expuesto, propiciamos se rechace el proyecto en cuestión y se avance con nuevas regulaciones normativas que garanticen progresivamente, la mejora continua de las condiciones de existencia de las personas que trabajan.

Consejo Directivo  
Asociación de Abogados y Abogadas Laboristas  
Noviembre de 2017

---

4) CSJN, A. 598. XLIII, “Asociación de Trabajadores del Estado c/Municipalidad de Salta”, 18/06/2013

## II. “REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO, LA LUCHA CONTRA LA EVASIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA REGISTRACIÓN LABORAL” (Título I del Proyecto)

---

### CAPÍTULO I.

#### REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO.-

El Capítulo 1 puede caracterizarse como una gran condonación de deudas y una amnistía generalizada sobre delitos tributarios a favor del sector empleador privado mediante la regularización de las relaciones laborales computables *“hasta sesenta meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por los que se regularice, calculados sobre un monto mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente, a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la Ley N° 24241 y sus modificaciones para la obtención de la Prestación Básica Universal y para el beneficio de Prestación por Desempleo previsto en el artículo 113 de la Ley N° 24013 y sus modificatorias. . .”* (ref. arts. 2 y 3 del Proyecto).

La regularización no alcanza a los regímenes establecidos para los trabajadores de la construcción ni rurales. El artículo 26 invita al INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (IERIC) y al REGISTRO NACIONAL DE TRABAJADORES RURALES Y EMPLEADORES (RENATRE) a adherir, en su carácter de entes públicos no estatales, al régimen de regularización del empleo no registrado establecido en el Capítulo I del presente Título.

Excluye también a los trabajadores que se encuentran bajo el régimen especial para el personal de casas particulares.

La registración y/o rectificación derivadas de la real remuneración o de la real fecha de inicio de una relación laboral, llevada a cabo en los términos de la ley, se computarán a favor del trabajador por el período allí consignado para todos los conceptos y elementos del vínculo que tomen en consideración o remitan a la remuneración y/o a la antigüedad del dependiente.

No obstante, posee un límite computable a los efectos de la Prestación Básica Universal (PBU) al establecer que aquella sólo es contemplada al cómputo de años de aporte (con un máximo de hasta 60 meses) para el cumplimiento de los requisitos de acceso a la jubilación (30 años de aportes en la actualidad) –o la determinación del ingreso base para los casos de pensión por fallecimiento y retiro por invalidez – con el agravante que lo limita al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente.

La norma como remite sólo al cómputo del requisito de años de aporte no resuelve cómo en situaciones en que dichos años sean necesarios para la determinación del haber de las di-

ferentes prestaciones podrán ser computables al excluir dicha regularización para la determinación de la prestación adicional por permanencia o de la prestación compensatoria (PAP o PC). Es decir, dicha base de imposición (remuneración de referencia como base imponible equiparada el SMVM vigente, que no es mínima, sino máxima) no se computa para el cálculo del promedio del haber o ingreso base. Pero si fueran necesarias, qué remuneración se tomaría para dicho cálculo, la norma no aborda con claridad este supuesto, en cualquier caso, siendo el límite el SMVM vigente, la consecuencia parecería ser la condena al beneficiario a la percepción de un haber mínimo reproduciendo el esquema actual donde la mayoría de los beneficiarios del sistema previsional perciben el haber mínimo garantizado.

El artículo 3 en su inciso a) del Proyecto determina que la regularización realizada por el empleador – con los alcances establecidos en dicha norma en su inc. e) – tendrá como efecto la extinción de la acción penal y la liberación de las infracciones, multas y sanciones – firmes o no – prescriptas en las siguientes leyes y sus modificatorias, a saber:

- i.- Ley 11683 sobre Procedimientos Fiscales;
- ii.- Ley 17250 sobre Cajas Nacionales de Previsión (cumplimiento de obligaciones tributarias y fiscales que hacen al financiamiento de dichas Cajas);
- iii.- Ley 22161 sobre Cajas de Subsidios y Asignaciones Familiares (Régimen de Obligaciones y Sanciones relacionada con el personal de comercio, de la industria y de la estiba);
- iv.- Ley 24557, artículo 32 (Sanciones por incumplimiento de los empleadores autoasegurados y de las ART del conjunto de obligaciones a su cargo en materia tributaria, prestaciones establecidas en el artículo 20 apartado 1 inciso a) (Asistencia médica y farmacéutica); omisión de abonar cuotas o declarar el pago; otorgamiento de las prestaciones dinerarias (delitos tipificados en el Código Penal y en la Ley Penal Tributaria);
- v.- Ley 24769 sobre delitos relativos a los Recursos de la Seguridad Social;
- vi.- Ley 25212, Pacto Federal de Trabajo;

El inciso b) de dicho artículo 3 del Anteproyecto agrega a esta amnistía la baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL). El inciso c) establece la condonación de la deuda por capital e intereses que se tengan con todos los subsistemas de la seguridad social, concretamente indica al Sistema Previsional Argentino (Ley 24241, mod. Por Ley 26425), al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (Ley 19032), el Régimen Nacional del Seguro de Salud (Ley 23661), sobre el Fondo Nacional de Empleo (Ley 24013), el Régimen sobre Asignaciones Familiares (Ley 24714).

El plazo de regularización a partir de la entrada en vigencia de la Ley se establece en 360 días (ref. art. 4 del Proyecto), y el artículo 5 de dicho Proyecto establece el porcentaje de condonación de las deudas referidas en función del plazo en el que se realice la regularización:

- i.- Del 100% si el empleador la realiza dentro de los 180 días corridos;
- ii.- Del 70% si lo hace con posterioridad al plazo de 180 días corridos.

El artículo 6 las formas de pago que involucra un plan de facilidades que podría establecer la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), con porcentajes de pago a cuenta efímeros (del 6%) y un plan de cuotas de hasta 60 mensuales para la cancelación total con un interés del 0,75% mensual.

Por su parte, el Estado asume el compromiso de no persecución administrativa o judicial por los períodos comprendidos en el plan de regularización de conformidad a lo prescripto en el artículo 8 del Anteproyecto bajo el título “ABSTENCIÓN ADMINISTRATIVA”.

En el artículo 11 del Proyecto se establece el trámite para regularizar las relaciones laborales que aún no son litigiosas. Por este trámite se anula la voluntad del trabajador más allá que se establece como una mera formalidad la posibilidad de estar representado (no exige representación) en el marco del “acuerdo” que se realice a instancias de la pretensión del empleador de regularizar la relación de trabajo, acuerdo que no es tal, o sólo lo es en su forma, el cual podrá homologarse por la autoridad administrativa o la justicia laboral competentes en las provincias, federal de la seguridad social.

Aquí nuevamente estamos en un supuesto normativo que contradice todas las garantías, principios y derechos constitucionales del trabajador al cual más que a un acuerdo, se lo somete a una adhesión incondicionada, con el agravante de que dicho “acuerdo” homologado por dichas instancias administrativas y/o judiciales pasan a autoridad de cosa juzgada, impidiendo cualquier reclamación posterior, que involucra incluso la eximición del pago de las indemnizaciones dispuestas por la Ley 24013.

## **CAPÍTULO II.**

### **LUCHA CONTRA LA EVASIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL.-**

Este Capítulo establece la continuidad del trámite establecido en los artículos 7 y 11 del Anteproyecto y los casos en que exista resolución firme en controversias judiciales que hayan tenido por objeto el reclamo de las indemnizaciones establecidas en los artículos 8 a 10 de la Ley 24013.

El artículo 13 establece la forma y el contenido que deberá hacer la autoridad administrativa y/o judicial de la sentencia o acuerdo homologatorio. Respecto de la forma, será la que determine la AFIP.

En cuanto al contenido establece que debe contener el nombre y/o razón social del empleador, su CUIT, domicilio, responsables solidarios en el caso, el nombre y apellido del trabajador y su CUIL, el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable y la remuneración devengada correspondiente a cada período de la relación de trabajo. Si no existiere información de la remuneración en los términos establecidos, la AFIP queda facultada para practicar la liquidación para la determinación de los aportes y/o las contribuciones conforme a lo que hubiera facturado o el trabajador o las bases imponibles estipuladas en el artículo 5 inciso d) de la Ley 26063 sobre Recursos de la Segu-

ridad Social, es decir, la que se establezca para los trabajadores comprendidos en la Ley 20744, Convenios Colectivos de Trabajo, Laudos, etc. en dichos cuerpos normativos.

El expediente administrativo y/o judicial no se cierra hasta que se haya realizado la efectiva comunicación determinada en el artículo 12 y la liquidación realizada constituye un título suficiente para iniciar el proceso de ejecución de conformidad a lo establecido en el artículo 16.

Dado que el reclamo sobre la integración de aportes y/o contribuciones queda en cabeza de la AFIP existiría una colisión con lo establecido en el artículo 132 bis de la Ley 20.744, lo cual puede implicar un cuestionamiento a la legitimación activa del trabajador para invocar esta importante herramienta.

### **CAPÍTULO III. REGISTRACIÓN LABORAL.-**

Por este Capítulo se modifica todo el Capítulo 1 del Título II “De la regularización del empleo no registrado” de la Ley 24013, ya sea por modificación expresa de los artículos 7 a 10 de la ley o su modificación o derogación tácita de los otros artículos del Capítulo que sólo tienen su “razón de ser” en virtud de la redacción originaria de los artículos ahora reformados.

Por el artículo 17 del Proyecto se sustituye la redacción original del artículo 7 de la Ley 24013. Mantiene su inciso a) por el cual se entienden registradas las relaciones de trabajo o los contratos laborales así inscriptos en el libro especial del artículo 52 de la Ley 20744 o en la documentación laboral prevista para los regímenes jurídicos particulares. Se sustituye el segundo inciso que remitía al inciso a) del artículo 18 de la Ley 24013 por el nuevo inciso b), que refiere a los sistemas simplificados administrados por la AFIP. Dicha registración en los términos descriptos es oponible tanto para las partes, para terceros y para los organismos de la seguridad social.

Por los artículos 18 a 20 del Proyecto se sustituye los artículos 8 a 10 originales de la Ley 24013 estableciendo que las indemnizaciones establecidas en dichos artículos se sustituyen por multas equivalentes al 50% del SMVM vigente ya sean por los períodos de ausencia de registración total, desde la fecha ingreso hasta la fecha posterior de registración o en los casos de la consignación de una remuneración menor, el 50% del SMVM vigente por el período en que mal se consignare dicha remuneración inferior. **Las multas en todos los casos son debidas a los organismos de la Seguridad Social.**

La modificación implica la derogación del sistema indemnizatorio a favor del trabajador damnificado establecido en el régimen de la Ley 24013 sustituyéndose por un sistema sancionatorio de infracciones en los supuestos originariamente establecidos en las normas de no registración o registración parcial. Aun cuando no esté prescrito en este Capítulo, en el artículo 27 del Proyecto sobre disposiciones generales establece expresamente la derogación del artículo 15 de la Ley 24013, y los artículos 45 de la Ley 25345 y 1° de la Ley 25323.

La legitimación activa para el reclamo por lo tanto recae ahora no en el trabajador sino en los organismos de la Seguridad Social sin indicación concreta de que organismo dado que podría recaer en la ANSES, en forma proporcional en la ANSAL, o en la AFIP (que el órgano de retención). Y la multa que se reduce considerablemente respecto de los montos contemplados en el esquema indemnizatorio de la Ley 24013 (por el Anteproyecto es el 50% del SMVM, cuando en la Ley 24013 refiere al 25 % (dice un cuarto de...) las remuneraciones devengadas debidamente actualizadas.

**Al modificarse las normas del Capítulo 1 del Título II de la Ley 24013 en los términos expuestos anula tácitamente el sistema de denuncia que el trabajador que sufrió la ausencia de registración o registración incorrecta poseía como facultad, con la consiguiente posibilidad de accionar judicialmente. Ello parece ser la intención del Proyecto, cuestión manifiestamente repudiable.**

Al no mencionar las otras normas contenidas en dicho Capítulo 1 de la Ley 24013, estamos frente a un vacío legal respecto a qué sucedería si el trabajador denunciare la no registración y exigiría su cumplimiento, el sistema de protección que establece la Ley 24013 para los supuestos en que el trabajador denuncie y haga la comunicación efectiva a la autoridad administrativa establecido en su artículo 15 queda derogado – lo que resulta de una gravedad inaudita y nuevo retroceso en materia protectoria. **Todo este Capítulo del Proyecto no tiene ninguna finalidad tuitiva hacia la persona que trabaja, quitándole una de las pocas herramientas existentes frente al flagelo de la clandestinidad laboral y la afectación de derechos fundamentales que conlleva. Mucho menos parece ser de su primer análisis una norma antievasión protectoria del sistema de seguridad social y de los beneficiarios de dicho sistema, pues luce palmariamente que la normativa sólo se ocupa del abaratamiento de las sanciones por incumplimiento de las obligaciones del empleador respecto de la registración laboral.**

Nada dice sobre la implementación de los métodos y/o procedimientos para hacer efectivo el sistema de multas a tal punto que ni siquiera se preocupa por consignar que “una futura reglamentación” lo determinará.

Finalmente el Título cierra con un Capítulo que contempla disposiciones generales. Ya se ha mencionado la derogación de los artículos 15 de la Ley 24013, 45 de la Ley 25345 y 1º de la Ley 25323.

En el artículo 23 establece la suspensión general del plazo de prescripción por un año para exigir la determinación del cálculo y exigir el pago de deudas de los supuestos contemplados en los incisos a) y b) del artículo 3º (acciones penales y al REPSAL). Hipócritamente dice entre estas disposiciones generales que no podrá afectarse mediante la condonación total o parcial de deudas el financiamiento de la seguridad social (lo que es una contradicción por sí misma) cuando claramente este esquema de regularización desfinancia el sistema y deja a cargo del



Estado el pesado costo de subsidiar a los empleadores al desistir de la persecución penal y tributaria de las deudas ya contraídas por aquéllos.

Un conjunto normativo que se traduce como una gran confiscación de los derechos de los trabajadores en sustancia y en sus posibilidades de ejercicio, sustituyendo de un modo corporativista el Estado al trabajador en sus posibilidades de reclamación. A la vez que parece dudosa la finalidad antievasión. Se trata de una gran afectación de los derechos laborales y de la seguridad social de los y las trabajadoras. Un esquema abiertamente regresivo y desprotectorio.

### III. “RELACIONES DE TRABAJO” (Título II del Proyecto).-

---

#### 1. LOS TRABAJADORES PROFESIONALES AUTÓNOMOS ECONÓMICAMENTE VINCULADOS.-

El art. 28 del proyecto modifica el art. 2 de la LCT sobre el “Ámbito de aplicación” de la LCT y excluye de la misma, además de los supuestos ya previstos (trabajadores de la administración pública, personal de casa particulares y trabajadores agrarios), a los trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados (inc. d). Es decir, define a un nuevo sujeto hasta el momento no previsto en la legislación, al sólo efecto de excluirlo del ámbito protectorio de la LCT. Si bien se trata de una figura novedosa, en algunas modalidades contractuales del nuevo Código Civil y Comercial, como puede ser el contrato de agencia, ya se vislumbraba la intención de instalar este tipo de sujeto laboral a los efectos de posibilitar el fraude y excluirlo de la protección de las leyes y de los convenios colectivos de trabajo.

El proyecto establece que las disposiciones de la LCT no serán aplicables: “*A partir de la sanción de la regulación estatutaria especial, los trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados...*”. Es decir que la exclusión del ámbito de la LCT de estos sujetos se producirá recién cuando se dicte la regulación estatutaria especial, lo cual implica que, hasta tanto éstos no suceda, los mismos seguirán siendo regidos por la LCT.

El proyecto define a los trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados como: “*...aquellas personas que presten servicios especializados, realizando una actividad a título oneroso, de manera habitual, personal y directa, para una persona física o jurídica, de la que resulte económicamente hasta el OCHENTA POR CIENTO (80%) de sus ingresos anuales y/ o no se superen las VEINTIDÓS (22) horas semanales de dedicación, quienes se regirán por una regulación estatutaria especial*”.

En la definición, además de compartir los elementos típicos de la relación de trabajo del art. 22 LCT (labor personal y directa a favor a otro, a título oneroso y bajo dependiente económica), no indica ningún elemento de autonomía del sujeto trabajador (auto-organización del trabajo, ausencia de poder de dirección, etc.) pese a que son calificados como “autónomos” por la norma. Tampoco la definición exige en forma necesaria que deban poseer título universitario o terciario aún cuando son denominados como trabajadores profesionales en el proyecto. La definición sólo exige que los servicios sean especializados sin exigir la profesionalidad del sujeto que las presta. Se observa por ende que varios de los términos utilizados para denominar a éstos/as trabajadores/as no coincide con la definición que brinda la norma.

La definición también indica que éstos/as trabajadores/as dependen económicamente hasta el 80% de sus ingresos anuales y/o no se superen las 22 horas semanales de dedicación. El término “y/o” utilizado por la norma descarta de lleno que se trate de una simple conjunción entre ambos requisitos pudiendo darse los dos o sólo uno de ellos. Por lo tanto, entrarían dentro de la definición tanto los que dependan económicamente hasta un 80% de sus ingresos anuales pero superen el límite de las 22 horas semanales, como el caso inverso en que cumplan con éste límite de jornada semanal pero se supere el 80% de los ingresos anuales. Es decir, por ejemplo: un/a trabajador/a que dependa económicamente en el 100% de sus ingresos anuales respecto de aquél para quién trabaja, podría ser considerado igualmente un/a trabajador/a profesional autónomo/a económicamente vinculado/a y quedar así fuera de los alcances de la LCT si realiza una carga horaria inferior a las 22 horas semanales.

Es evidente que una persona que depende económicamente de otra hasta un 80% de sus ingresos anuales se encuentra en una situación de dependencia económica tal que exige la protección de las leyes como lo requiere el art. 14 bis CN. De la misma manera, el hecho de que la carga horaria semanal no supere las 22 horas no altera para nada la naturaleza laboral del vínculo y la necesidad de su protección. Además, siendo que la definición no aporta elementos de autonomía del sujeto trabajador, el mismo puede llegar a tener que cumplir con directivas del sujeto para el cual trabaja, consecuencia lógica del poder económico de este último respecto del primero. Por lo tanto, siendo un trabajador en situación de dependencia económica y en relación de subordinación, la exclusión del mismo del ámbito protectorio de la LCT constituye una violación al principio protectorio del art. 14 bis CN siendo manifiestamente inconstitucional.

## **2. SE MODIFICA EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD – VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD – MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES A TRAVÉS DE ACUERDOS INDIVIDUALES.-**

El art. 29 del proyecto modifica el art. 12 de la LCT sobre “Irrenunciabilidad”, volviendo a la redacción original establecida por la última dictadura cívico-militar mediante la norma de facto 21.297. De esta manera, se deroga la modificación dispuesta por la ley 26.574 que establece que será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo. El proyecto elimina la mención a los derechos previstos en los contratos individuales, por lo tanto, se pretende que las partes mediante acuerdos individuales puedan suprimir o modificar en forma regresiva los mejores derechos acordados por las partes en el contrato de trabajo. Se trata de una clara violación del principio de irrenunciabilidad como derivación del principio protectorio reconocido en el art. 14 bis CN y del principio de progresividad en materia de derechos laborales y sociales.

Asimismo, el art. 29 del proyecto agrega un segundo párrafo al art. 12 de la LCT que dice: *“Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato individual de trabajo, las partes deberán solicitar a la Autoridad de Aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley, debiendo el trabajador concurrir al trámite con asistencia de la asociación sindical que lo represente o contar con patrocinio letrado”*.

Este nuevo párrafo extiende los alcances del art. 15 LCT referidos a los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios a los acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato individual de trabajo. Esta modificación autoriza la homologación en sede administrativa con efecto de cosa juzgada a acuerdos que no son transaccionales o conciliatorios como prevé el art. 15 de la LCT. Hay que recordar que la transacción es un modo de extinción de obligaciones litigiosas o dudosas en donde para evitar un litigio o ponerle fin las partes realizan concesiones recíprocas (art. 1641 CCyCN). La transacción no es una pura renuncia de derechos sino de un acuerdo para extinguir derechos litigiosos o dudosos mediante concesiones recíprocas. Por el contrario, el proyecto hace referencia a acuerdos modificatorios de elementos esenciales del contrato individual de trabajo sin exigir que sean derechos litigiosos, ni que existan concesiones recíprocas o que se haya alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes como prevé el art. 15 de la LCT. Se tratan de acuerdos para renunciar a derechos modificando elementos esenciales del contrato de trabajo, hecho que lo demuestra el haber sido introducido dicho párrafo en el art. 12 de la LCT que trata sobre la renuncia de derechos. Esta modificación implica una vulneración a los principios de progresividad y protectorio, principios de los cuales se deriva la prohibición de renunciar a derechos adquiridos por el/la trabajador/a.

Nada cambia que el/la trabajador/a deba estar asistido/a por la asociación sindical que lo represente o que cuente con patrocinio letrado, extremos que ya se encuentran previstos para el trámite de conciliación laboral obligatoria en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (art. 17 de la ley 24.635). Tales asistencias no cambian el carácter del acto como una renuncia de derechos y violación al principio de progresividad y principio protectorio.

### **3. FOMENTO DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL Y DE LA IRRESPONSABILIDAD DEL PRINCIPAL FRENTE A LOS INCUMPLIMIENTOS LABORALES.-**

El art. 30 del proyecto modifica el art. 30 de la LCT sobre “Subcontratación y delegación. Solidaridad” excluyendo de los alcances de dicha norma los trabajos o servicios que se contraten o subcontraten para realizar actividades complementarias de limpieza, seguridad, montaje de instalaciones o maquinarias, servicios médicos de emergencia y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía y/o informática, que se efectúen en el establecimiento o explotación. También excluye los servicios de transporte de personas, desde y hacia el establecimiento o explotación.

Se excluye así en forma genérica de las obligaciones y solidaridad prevista en el art. 30 LCT a servicios que han sido considerados por la jurisprudencia laboral como esenciales, necesarios y coadyuvantes para el logro de la actividad normal y específica del establecimiento principal.

El proyecto también agrega que la constancia de pago de las remuneraciones que los cedentes, contratistas o subcontratistas deben exigir a sus cesionarios o subcontratistas deberán respetar la Convención Colectiva de Trabajo aplicable. Se trata de un agregado que no altera en nada el régimen actualmente vigente puesto que la acreditación del pago de las remuneraciones está sujeta a lo previsto tanto en la ley (arts. 138 a 146 LCT) como en el convenio colectivo de trabajo aplicable en cuanto contenga normas más favorables al/la trabajador/a (art. 8 LCT).

Otra modificación que introduce el proyecto es que los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán acreditar el cumplimiento de las obligaciones de control respecto de sus cesionarios o subcontratistas dentro del plazo 30 días corrido de efectuado el requerimiento por parte del trabajador o de la autoridad administrativa. Antes no se preveía ningún plazo para cumplir con tal requerimiento.

También se introduce entre las obligaciones de los cedentes, contratistas o subcontratistas la de informar a la asociación sindical representativa de los trabajadores que actúe en su ámbito, y a la asociación sindical representativa de los trabajadores que actúe en el ámbito de los cesionarios o subcontratistas, cada una de las contrataciones de personal, con las modalidades y alcances que fije la Autoridad de Aplicación. Esta remisión a las modalidades y alcances que fije la Autoridad de Aplicación, elimina la operatividad inmediata de la obligación impuesta a cedentes, contratistas o subcontratistas, y no se prevé la posibilidad de que la Autoridad de Aplicación omita fijar tales modalidades y alcances. Se trata de obligaciones condicionadas a lo que eventualmente determina la autoridad administrativa.

Finalmente, el proyecto agrega que los cedentes, contratistas o subcontratistas que cumplan con las obligaciones de control establecidos en dicho artículo y así lo acrediten ante las autoridades administrativas y/o judiciales, quedarán eximidos de la responsabilidad solidaria prevista en dicha norma. Se intenta transformar en una obligación de medios a una obligación que es de resultados, para así intentar eximir de responsabilidad al principal acreditando simplemente haber realizado los controles exigidos por la norma.

Se trata de una modificación que fomenta todavía más la tercerización laboral y la irresponsabilidad del empresario principal frente a los incumplimientos laborales de los cesionarios, contratistas o subcontratistas. Se modifica en un sentido todavía más regresivo el contenido dado al art. 30 LCT por la última dictadura cívico-militar mediante la norma de facto 21.297, ya que elimina la responsabilidad solidaria del empleador principal en servicios que habitualmente son tercerizados.

#### **4. FACILITACIÓN DEL EJERCICIO ABUSIVO DEL IUS VARIANDI.-**

El art. 31 del proyecto modifica el art. 66 de la LCT sobre “Ius Variandi” estableciendo que en el caso de que el empleador disponga medidas vedadas por dicha norma, el trabajador

tendrá la opción de considerarse despedido sin causa o reclamar el restablecimiento de las condiciones alteradas ante la instancia que se contemple para ello en la Convención Colectiva de Trabajo aplicable o directamente ante la instancia judicial competente. Se modifica la reforma introducida por la ley 26.088 que dispone para el caso que el trabajador/a opte por reclamar judicialmente el restablecimiento de las condiciones alteradas, el mismo se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiendo el empleador innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

El proyecto elimina que la acción se substancie mediante proceso sumarísimo y que la sola iniciación de la acción implique para el empleador la imposibilidad de innovar en las condiciones y modalidades de trabajo hasta que recaiga sentencia definitiva, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección. Tales modificaciones privan a los/as trabajadores/as de contar con un procedimiento judicial rápido y efectivo para poder revertir las modificaciones introducidas por el empleador en ejercicio abusivo del *ius variandi*. Esta privación de una respuesta judicial efectiva ante esos abusos alienta la posibilidad de que el empleador pueda introducir tales modificaciones en violación a los límites establecidos por el art 66 LCT.

En la actualidad, a raíz de las largas tramitaciones que supone un proceso laboral –que demora varios años-, la eliminación de la vía sumarísima implicará la sumisión del trabajador a esa modificación unilateral, ya que la única alternativa efectiva sería el despido indirecto.

## **5. CERTIFICADO DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES.-**

El art. 32 del proyecto modifica el art. 80 de la LCT sobre “Certificado de servicios y remuneraciones” agregando que se entiende que se ha cumplido con las obligaciones dispuestas en dicho artículo, cuando el empleador “genere” el certificado de acuerdo a los procedimientos previstos en la Resolución General de la AFIP N° 2316, Resolución General AFIP 3669 y Resolución del Ministerio de Trabajo N° 941/2014.

Asimismo, el proyecto establece que la AFIP deberá establecer un procedimiento a través del cual una vez que el empleador, con su Clave Fiscal, haya completado el Certificado de Servicios y Remuneraciones, dicho documento pueda ser redireccionado al CUIT/CUIL del trabajador a los fines de que pueda acceder al mismo, o ser retirado desde cualquier oficina de la AFIP con la constancia de su CUIT/CUIL.

Se transforma una obligación de hacer y de dar en una obligación sólo de hacer (generar electrónicamente los certificados). El resto de los pasos para acceder a los certificados queda a cargo del propio trabajador. La reforma se opone a la jurisprudencia que considera que el formulario P.S.6.2 no constituye cumplimiento íntegro de la obligación establecida por el art. 80 LCT, porque lo que exige la norma es la entrega de constancias que acrediten haber cumplido en forma efectiva con el ingreso de los aportes y contribuciones a la seguridad social como forma de incentivar el cumplimiento de tales obligaciones.

El proyecto también agrega que el empleador tendrá la oportunidad de llevar a cabo una rectificación en caso de que la autoridad judicial competente así lo requiera en razón de haberse determinado parámetros laborales distintos a los declarados en el certificado anterior. Es decir que el ingreso de datos falsos no se considera lisa y llanamente un incumplimiento de la obligación a cargo del empleador como lo ha entendido la jurisprudencia, sino que se le da una oportunidad de rectificar los datos ingresados cuando judicialmente se ha comprobado que los mismos son falsos.

Finalmente, la indemnización introducida en el art. 80 LCT por el art. 45 de la ley 25.345 procederá cuando el empleador no genere el certificado de acuerdo a los procedimientos previstos en dicha norma ni lleve a cabo la rectificatoria ordenada por la autoridad judicial competente. Es decir que en el caso de que el empleador haya consignado datos falsos sobre la relación laboral, ello no genera por sí solo la obligación de abonar la indemnización prevista en dicha norma como lo entiende la actual jurisprudencia, sino que la obligación de pagar tal indemnización sucederá recién cuando el empleador no haya cumplido con la rectificación ordenada judicialmente. No existe resarcimiento a los daños y perjuicios ocasionados al/la trabajador/a por haber el empleador ingresado datos falsos sobre la relación laboral y que por ello haya tenido el/la trabajador/a que reclamar judicialmente la rectificación de los datos falsamente ingresados.

## **6. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.-**

El art. 33 del proyecto modifica el art. 92 ter de la LCT sobre “Contrato a tiempo parcial” estableciendo que el mismo se configura cuando el trabajador se obligue a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana inferior a las 2/3 partes del horario semanal de labor fijado en la convención colectiva aplicable. La actual redacción establece que debe ser inferior a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad. Es decir que el proyecto establece como único parámetro el horario semanal de labor previsto en el convenio colectivo aplicable. Esta reforma le daría un mayor margen al empleador para distribuir la carga horaria diaria al tener sólo un parámetro y límite semanal para poder encuadrar la relación dentro del régimen previsto en el art. 92 ter LCT, sin tener límites horarios diarios como sucede en la actualidad.

Se trata de una reforma que amplía las posibilidades de aplicar el régimen del art. 92 ter LCT a un mayor número de relaciones laborales impidiendo que el/la trabajador/a pueda acceder a la remuneración por jornada completa previsto en el CCT aplicable. Es una reforma que fomenta el subempleo y la falta de acceso de un salario digno que permita la subsistencia del trabajador/a y su familia.

## **7. SE AMPLÍA EL RÉGIMEN DE LICENCIAS.-**

El art. 34 del proyecto modifica el art. 158 de la LCT amplía de 10 días a 15 días corridos el plazo de licencia por nacimiento de hijo (inc. a). También se reemplaza la licencia por fallecimiento

de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio por licencia por fallecimiento de conviviente (inc. c), adaptando dicha normativa a la regulación de las uniones convivenciales realizada por el art. 509 y siguientes del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación.

Asimismo, introduce nuevas licencias a las ya previstas, a saber:

- 1) 15 días corridos por adopción de hijo equiparando el mismo a la licencia por nacimiento (inc. a);
- 2) 10 días corridos por unión convivencial equiparando la misma a la licencia por matrimonio (inc. b);
- 3) 2 días corridos con un máximo de 10 días por año para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción. En este último supuesto, el trabajador deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854 (inc. e);
- 4) 5 días por año para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción médicamente asistida (inc. f);
- 5) 30 días corridos por año calendario por razones particulares planificadas, sin goce de haberes. y no computándose dicho plazo de licencia a los fines de la antigüedad en el empleo (inc. h).

Resulta favorable la inclusión de nuevas licencias y/o ampliación del plazo de licencia por nacimiento de hijo/a por constituir un mejoramiento de la regulación actualmente vigente. Llama la atención el lenguaje no inclusivo del proyecto al utilizar exclusivamente el género masculino en términos como “trabajador” o “hijo” sin ampliar los mismos para el género femenino (“trabajadora”, “hija”). Esta crítica se puede extender al lenguaje utilizado en todo el proyecto en general.

## **8. JORNADA REDUCIDA PARA CUIDADO DE MENORES.-**

El art. 35 del proyecto introduce el art. 198 bis en la LCT sobre “Jornada reducida para cuidado de menores”, en donde establece que: *“Los trabajadores que tengan a su cargo menores de hasta CUATRO (4) años de edad podrán programar y acordar con el empleador una reducción transitoria de su jornada laboral para el cuidado de los mismos, percibiendo la correspondiente remuneración proporcional a ese tiempo de trabajo”*.

Se trata de un supuesto de jornada reducida en la cual se autoriza a abonar una remuneración proporcional al tiempo de trabajo, siendo que en el régimen de jornada reducida del art. 198 LCT no se autoriza a pagar un salario proporcional al tiempo de trabajo, como sí sucede en el caso del contrato a tiempo parcial del art. 92 ter LCT. Se trata de una inclusión innecesaria y

regresiva porque con el actual régimen general de jornada reducida previsto en el art. 198 LCT el/la trabajador/a puede pactar un régimen de jornada reducida para atender tales necesidades y sin que su salario deba reducirse al proporcional de horas trabajadas como prevé la reforma. Se observa que la única finalidad de la reforma es posibilitar la reducción salarial para estos su-puestos de jornada reducida.

En cuanto al de sistema de cuidados respecto de la persona trabajadora que tenga los niños/as a su cargo, no se soluciona en modo alguno la problemática del cuidado, dado que solo se establece una dispensa voluntaria a la reducción del pago de la remuneración, continuando relegado al interior de las familias el problema del cuidado de hijos/as menores, en lugar de re-conocerlo como una responsabilidad social compartida, en la que deben participar el sector pri-vado y estatal.

No se reconocen las múltiples formas de cuidado (más allá de niños y niñas pequeños), que podrían limitar el acceso real y la permanencia en el empleo, especialmente de la mujer tra-bajadora, que es quien mayormente tiene a su cargo esta función social, y además esta reduc-ción de jornada, podría generar desigualdades en el momento en el que los trabajadores/as quieran re-assumir una jornada a tiempo completo cuando sus niños y niñas crezcan, ya que no requiere ni asegura la posibilidad de re-contratación a tiempo completo.

## **9. MODIFICACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN DEL ART. 245 LCT - VIOLACIÓN DE LA GARANTÍA DE PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO.-**

El art. 36 del proyecto modifica el art. 245 LCT sobre “Indemnización por antigüedad o despido”, excluyendo de la base salarial para el cálculo de la indemnización por despido la parte proporcional del sueldo anual complementario, la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación de desempeño, y toda compensación y/o reconocimientos de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador. Se excluye así rubros que tienen un claro carácter remuneratorio según la definición del art. 1º del Convenio N° 95 OIT y el art. 103 LCT, menguando el importe de la indemnización por despido que le co-rresponde al trabajador. Se trata de una exclusión de rubros remuneratorios que pueden llegar a tener el carácter de normales y habituales según la definición del primer párrafo del art. 245 LCT, siendo por ende una enunciación y exclusión manifiestamente arbitraria y carente de razo-nabilidad (art. 28 CN).

La arbitraria exclusión de rubros remuneratorios de la base salarial para el cálculo de la in-demnización por despido, violenta el criterio establecido por la CSJN en “Vizzoti” (Fallos: 327:3677) en donde señaló que debe existir una razonable relación entre la base salarial de la in-demnización por despido sin justa causa con la mejor remuneración mensual normal y habitual computable, tomando en cuenta que esta última, por resultar la contraprestación del empleador por los servicios del trabajador, pone de manifiesto, a su vez, la medida en que el empleador, en tér-

minos económicos, reconoció y evaluó los frutos o beneficios que el trabajador le proporcionó con su labor subordinada. Constituye por ende la reforma una violación a la garantía de protección contra el despido arbitrario previsto en el art. 14 bis CN, ya que concretamente implica una reducción de la indemnización por despido incausado, que ya de por sí, es tarifada.

Llama en particular la atención que entre los rubros a excluir de la base salarial para el cálculo de la indemnización por despido se encuentre las bonificaciones abonadas sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación de desempeño. Claramente constituye una forma de alentar la implementación del pago de remuneraciones en base a sistemas de evaluación de desempeño, ya que esta modalidad de determinación de la remuneración, con la modificación del art. 245 LCT que propone el proyecto, no se contabilizaría para el cálculo de la indemnización por despido en las condiciones allí previstas. No sólo implicaría una modalidad de determinación de la remuneración más perjudicial para el/la trabajador/a por estar supeditado a una evaluación de desempeño favorable de parte del empleador, sino que además llevaría a una reducción de la indemnización por despido por la exclusión de esos rubros remuneratorios del salario base para su cálculo.

A los efectos del tope salarial previsto en el art. 245 LCT para el caso de los/as trabajadores/as remunerados/as a comisión o con remuneraciones variables, el proyecto agrega que se tomará en consideración el promedio de las comisiones o remuneraciones variables devengadas durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. De esta manera, para determinar si el salario base de cálculo de la indemnización por despido supera o no el tope previsto en el art. 245 LCT, se tomará en consideración el promedio de las comisiones o remuneraciones variables devengadas durante el último año o tiempo que duró la relación si fuere menor y no la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada por esos conceptos. Si bien la reforma está referida al cotejo del tope salarial previsto en el art. 245 LCT, se puede interpretar que la finalidad es también modificar la base salarial para calcular la indemnización por despido para el caso de cobro de comisiones y demás remuneraciones variables. En esos casos se pretende cambiar el criterio general de la mejor remuneración normal y habitual devengada por el criterio de un promedio anual que busca claramente reducir la base salarial para el cálculo de la indemnización por despido.

Finalmente, el proyecto agrega un séptimo párrafo al art. 245 LCT estableciendo que el tope previsto en el tercer párrafo en ningún caso podrá implicar una reducción de más del 33% de la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor. Se trata de una modificación que busca ajustar los efectos del tope salarial previsto en el art. 245 LCT al criterio establecido por la CSJN en el fallo “Vizzoti” (Fallos: 327:3677).

## **10. FONDO DE CESE LABORAL SECTORIAL.-**

Los arts. 39 a 51 del proyecto regulan el llamado Fondo de Cese Laboral Sectorial. En los mismos se establece que las entidades representativas de los empleadores junto con las asocia-

ciones sindicales representativas de los trabajadores signatarias de convenios colectivos de trabajo, podrán establecer a nivel convencional la constitución de un Fondo de Cese Laboral Sectorial para la actividad, con el objeto de asumir la cobertura en materia de preaviso y despido sin causa de los arts. 232 y 245 LCT. Tal sistema sustituye y reemplaza al empleador en el cumplimiento de las obligaciones antes mencionadas, sean directamente aplicables para las reparaciones indemnizatorias por preaviso y despido sin causa, como a las demás modalidades de extinción del vínculo laboral que a ellas se remitan (art. 39).

El Fondo será administrado por un ente sin fines de lucro denominado Instituto Administrador del “Fondo de Cese Laboral Sectorial de ....”, de conducción tripartita y control de una sindicatura designada por la autoridad de aplicación. El Instituto no podrá destinar un porcentaje mayor al 8% del total de sus recursos para solventar gastos de administración (art. 40).

La adhesión del empleador al Fondo es voluntaria, pero una vez practicada la misma, tendrá carácter de irrevocable, comprendiendo a todo el personal de su dotación alcanzados por la LCT (art. 41).

El patrimonio del Instituto estará constituido por: a) Aporte obligatorio mensual del empleador cuyo cumplimiento podrá ser controlado por el trabajador; b) Los montos de los aranceles que perciba de los empleadores por los servicios que brinda; c) El producido de las inversiones que realice, una vez garantizada la sustentabilidad de los aportes al Fondo; d) Los importes por obligaciones incumplidas por los empleadores adheridos al Fondo; y e) Las sumas recibidas por legados, subsidios, subvenciones y todo otro ingreso lícito (art. 42).

El Instituto debe garantizar la nominatividad de los aportes realizados por el empleador a favor del trabajador, sin perjuicio de realizar las inversiones que estime necesarias en depósitos a plazo fijo con el objeto de contribuir a su sustentabilidad (art. 43).

El monto del aporte mensual a cargo del empleador, deberá establecerse sobre un porcentaje de la remuneración mensual que perciba el trabajador en concepto de salario básico convencional y adicionales remunerativos y no remunerativos previstos en el CCT aplicable. Monto del aporte mensual a cargo del empleador deberá ser puesto a consideración de la Autoridad de Aplicación quien evaluará su aprobación en base a la elaboración de un análisis técnico actuarial. Para aquellos empleadores que, como consecuencia del número y periodicidad de extinciones de relaciones de trabajo, incrementen la tasa promedio de rotación de personal de la actividad de que se trate, se podrá establecer un porcentaje adicional del aporte mensual, hasta un 20% superior a la suma del aporte promedio, en las formas y condiciones que disponga la Autoridad de Aplicación (art. 44).

Se observa que el proyecto de ley no establece el porcentaje de aporte a cargo del empleador estando en manos de la Autoridad de Aplicación determinar el monto del aporte mensual, que según el art. 52 del proyecto el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos son la Autoridad de Aplicación en el ámbito de sus respectivas competencias. Esta falta de determinación legal del porcentual de aporte difiere del Fondo de Cese Laboral previsto en el Régimen del Personal de la Industria de la Construcción que sí prevé legalmente los porcentajes de aporte a cargo del empleador (art. 15 ley 22.250).

Esta situación proporciona una amplia discrecionalidad a la administración para determinar tales porcentajes sin garantizarse legalmente la proporcionalidad de los aportes a los fines de asegurar el financiamiento adecuado del Fondo para que pueda responder a los requerimientos indemnizatorios de trabajadores y trabajadoras.

El trabajador tendrá derecho a percibir los montos correspondientes al Fondo de Cese Laboral Sectorial una vez que el empleador le haya comunicado de forma fehaciente la decisión de extinguir la relación quien deberá remitir de manera contemporánea una copia de dicha comunicación al Instituto. El Instituto deberá depositar en la cuenta sueldo del trabajador las sumas que le correspondan en concepto de preaviso e indemnizaciones por despido sin causa, dentro de los 4 días hábiles de recibida la comunicación del empleador o de la presentación de la misma que le efectúe el trabajador (art. 46).

No queda claro en la norma si el monto a percibir por el/la trabajador/a es equivalente a los cálculos indemnizatorios previstos en los arts. 232 y 245 LCT o es el resultante de los aportes ingresados por el empleador en dicho Fondo. Se trata de una cuestión esencial dilucidar dicha cuestión para verificar si la creación del Fondo de Cese Laboral implica una disminución de los importes indemnizatorios en los arts. 232 y 245 LCT, y si se cumple o no con la garantía de la protección contra el despido arbitrario establecida en el art. 14 bis CN. El carácter nominativo de los aportes a favor del trabajador/a según lo establecido en el art. 43 del proyecto, hace presumir que el importe a percibir es la resultante de los aportes hechos a su favor por el empleador. En ese caso, de llegar a tratarse de sumas inferiores a las previstas en los arts. 232 y 245 LCT, importaría una disminución indemnizatoria en relación a los parámetros actualmente vigentes y un incumplimiento de la garantía de la protección contra el despido arbitrario reconocida por el art. 14 bis CN.

El proyecto establece que el trabajador tiene la opción de percibir los montos en un pago único o de manera parcial y periódica, disponiendo que el saldo pendiente sea capitalizado por el Instituto en el marco de las inversiones que efectúe. Los intereses y demás beneficios generados por la capitalización le serán abonados en las formas y condiciones que acuerde con el Instituto (art. 46). Se permite así que trabajadores/as despedidos/as puedan ingresar en un negocio financiero aportando parte de sus respectivas indemnizaciones sin asegurarles rentabilidad en sus inversiones ni la garantía de que las sumas aportadas están aseguradas frente a cualquier riesgo de pérdida de las inversiones que realice el Instituto.

En caso de que el Instituto incumpla en depositar en tiempo y forma el monto del fondo de cese, el trabajador lo intimará para que dentro del plazo de 48 horas regularice la situación, bajo apercibimiento de accionar contra éste y el empleador (art. 47). En este caso no se aclara si el/la trabajador/a podrá reclamar también la indemnización prevista en el art. 2 de la ley 25.323 para el supuesto de falta de pago de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 LCT. No se prevé por ende una reparación especial para el/la trabajador/a que tuvo que reclamar judicialmente el pago de las indemnizaciones por despido ante la falta de pago por parte del Instituto, como sí sucede en el régimen actual ante el incumplimiento del empleador.

En caso de que el empleador no cumpla total o parcialmente con sus obligaciones de aportar al Fondo, quedará excluido total o parcialmente de la cobertura, pudiendo ser objeto del reclamo respectivo por parte del trabajador (art. 48). La norma no aclara si en ese caso el/la trabajador/a podrá recamar al empleador las indemnizaciones previstas en los arts. 232 y 245 LCT o sólo podrá reclamar los importes no ingresados al Fondo de Cese Laboral. Tampoco se prevén indemnizaciones especiales por la falta de ingreso de los aportes por parte del empleador, como el previsto para el Fondo de Cese Laboral regulado en el Régimen del Personal de la Industria de la Construcción (art. 18 de la ley 22.250).

El despido sin causa es un acto válido pero ilícito, y el pago de la indemnización es su sanción. La perspectiva de esa pena persigue también un efecto disuasivo en los empleadores, de modo de que eviten despedir trabajadores sin causa. Un Fondo como el que se crearía eliminaría ese efecto, y permitiría que empresarios que ya han amortizado las indemnizaciones, se desprendan de trabajadores de mayor antigüedad para contratar empleados con menos derechos y cargas.

## **11. ACTUALIZACIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES.-**

El art. 37 del proyecto modifica el art. 276 LCT sobre “Actualización de los créditos laborales”, y establece que los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados conforme la tasa fijada por el Banco de la Nación Argentina para las Unidades de Valor Adquisitivo (UVA) correspondiente a sus operaciones de crédito hipotecario, desde la fecha en que debieron abonarse hasta la fecha de su efectivo pago. Tratándose de una ley posterior, se entiende que tal actualización no es alcanzada por la derogación del art. 10 de la ley 23.928 (Convertibilidad) que deroga toda norma a establezca o autorice la indexación de deudas.

La norma agrega que dicha actualización será aplicada por los jueces o por la Autoridad de Aplicación, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor así como también con posterioridad a la declaración de quiebra, no debiendo calcularse otros intereses sobre las sumas ajustadas. Es decir que la actualización de los créditos laborales implica la pérdida del derecho de reclamar intereses frente a la mora en el pago por parte del empleador. Se trata de una sustitución de un instituto por otro que responden a dos necesidades distintas. La actualización de los créditos laborales apunta a recomponer el poder adquisitivo de las sumas adeudadas en relación a la variación de los precios. En cambio, los intereses tienen una finalidad punitiva y moratoria destinada a resarcir los daños y perjuicios ocasionados al/la trabajador/a por la privación en el uso de las sumas debidas como consecuencia de la mora. Son dos institutos diferentes que responden también a necesidades diferentes no pudiendo remplazarse uno por el otro como lo hace el proyecto. La imposibilidad de reclamar intereses punitivos y moratorios implica la ausencia de resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados por la mora, importando una violación del deber de no dañar previsto en el art. 19 CN del cual se desprende indudablemente el deber de repararlo, tal como lo ha reconocido la CSJN en el fallo “Aquino” (Fallos 327:3753), entre otros.

## **12. PROHIBICIÓN DE ACORDAR SUMAS NO REMUNERATIVAS EN LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.-**

El art. 38 del proyecto incorpora a la ley 14.250 (Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo) el art. 7 bis que establece: *“Queda prohibido a las partes el establecimiento de normas convencionales por las cuales se otorgue carácter no remunerativo a conceptos, rubros y/o sumas de naturaleza salarial. Dicha prohibición no alcanza a los supuestos expresamente habilitados para la disponibilidad colectiva por el ordenamiento legal. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá autorizar la negociación de tales conceptos excepcionalmente y siempre que se contemple por las partes la transformación de tales rubros en sumas de carácter remunerativo en un plazo razonable”.*

La reforma pretende aplicar la doctrina de la CSJN en el fallo “Díaz, Paulo Vicente c/ Cervecería y Maltería Quilmes S.A.” (Fallos: 336:593) prohibiendo que en la negociación colectiva se otorgue carácter no remunerativo a conceptos, rubros y/o sumas de naturaleza salarial. Sin embargo, en la parte final la norma faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a autorizar la negociación de tales conceptos excepcionalmente y siempre que se contemple por las partes la transformación de tales rubros en sumas de carácter remunerativo en un plazo razonable. De esta manera, la norma autoriza a continuar con lo que actualmente se realiza en gran parte de los acuerdos colectivos salariales consistente a acordar sumas no remunerativas con carácter excepcional por un cierto lapso para luego adquirir carácter remunerativo y pasar a integrar el básico. Es decir que la norma no viene a modificar en nada lo que actualmente se realiza en materia de negociación de rubros no remunerativos en los acuerdos colectivos y viola la definición de remuneración prevista en el art. 1º del Convenio N° 95 de la OIT para la cual la excepcionalidad y temporalidad de la prestación no altera su naturaleza remunerativa. Es una reforma que no cumple la finalidad prevista por la misma permitiendo que se sigan acordando rubros no remunerativos por medio de la negociación colectiva.

## IV. “CAPACITACIÓN LABORAL CONTINUA” (Título III del Proyecto).-

---

Este título, denominado como “CAPACITACION LABORAL CONTINUA”, refiere a cómo lograr capacitar a los trabajadores en forma continua para su mejor desarrollo profesional mediante la creación de organismos conformados por el Estado, los empresarios y los trabajadores.

Para ello crea el DOCUMENTO DE IDENTIDAD OCUPACIONAL donde quedarán registradas todas las horas de aprendizaje y entiendo que las características de dichas formaciones.

Todo ello conformado en el “SISTEMA NACIONAL DE FORMACION LABORAL CONTINUA”, un enunciado mediante el cual se articularían las políticas, programas e instituciones para ejecutar las ofertas de capacitación laboral.

Se crean además CONSEJOS SECTORIALES TRIPARTITOS, integrados por empresarios, sindicatos y el Estado representado por el INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION LABORAL, cuya reglamentación determinará su funcionamiento. Crean más figuras con “reparto” para cámaras empresariales y sindicatos.

En realidad, todo queda sujeto a futuras reglamentaciones, que parece perseguir un control “más eficiente” de los trabajadores y un reparto de beneficios del producido entre el Estado, los empresarios y los sindicatos.

No se establece el origen de los fondos para su funcionamiento; si dichas capacitaciones se hacen en horario de trabajo o no y quién eventualmente las paga; ni demás detalles del funcionamiento de los organismos que se crearían.

Pareciera que se pretende seducir por la vía de nuevas “cajas” a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, con la participación del Estado, en un sistema tripartito que redundará en la pérdida de la bilateralidad y la autonomía de las asociaciones.

## V. “TRANSICION ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO FORMAL Y EL TRABAJO” (Título IV del Proyecto).-

---

Este título, bajo la denominación de “TRANSICION ENTRE EL SISTEMA EDUCATIVO FORMAL Y EL TRABAJO”, está directamente relacionado con el conflicto que se dio hasta hace pocos días en los colegios secundarios con relación a la inserción laboral de los estudiantes y su eje aparente es “la transición entre dicho ciclo y el trabajo”, mediante la implementación del “proceso educativo formal dual”. Literalmente dice que: *“se entiende por tal la promoción de prácticas en ambientes reales de trabajo y producción de bienes y servicios de los conocimientos adquiridos en forma teórica por estudiantes secundarios, terciarios, universitarios y nóveles graduados en empresas y emprendimientos públicos y privados”*. Las tareas, dice: *“serán exclusivamente formativas y no de carácter productivo”*. Se aclara que este régimen sustituye la ley 26.427 de pasantías educativas.

En definitiva, como lo demuestra la experiencia en nuestro país, se trata de la generación de “mano de obra barata”, mal remunerada, que ya generó un serio rechazo de la comunidad educativa.

Deja en manos del PEN la reglamentación del sistema operativo y señala vagamente que “el régimen se institucionalizará mediante ACUERDO TRIPARTITO”, (sin más aclaraciones), señalando que se determinará por convenio colectivo de trabajo su cantidad, plazo, lugar y actividades.

La duración y carga horaria se definen en los CCT, hasta un máximo de 12 meses y una carga de 30 horas semanales. Pero se agrega que en los casos que la ubicación de los lugares donde se desarrollen las Prácticas Formativas, o que el tipo de aprendizaje que impliquen las mismas justifique una distribución distinta, podrá ser acordado entre la Empresa o Institución donde se realicen las prácticas y el organismo educativo correspondientes un esquema diferente al indicado, en tanto la carga horaria de la práctica no supere las 130 horas mensuales y siempre dentro del máximo de 12 meses fijado en la norma. Es decir que por tales acuerdos se puede alterar el límite de duración de la carga horaria semanal, estableciendo sólo un límite mensual, lo que violenta los criterios establecidos en la ley 11.544 sobre Jornada de Trabajo y el Convenio N° 1 de la OIT de jerarquía supra-legal (art. 75 inc. 22 CN), los cuales establecen límites diarios y semanales a la duración máxima de la jornada de trabajo.

Se pagará una “asignación estímulo” no remunerativa, tomando como referencia el salario básico neto del CCT y en forma proporcional a las horas trabajadas (el proyecto dice “a la carga horaria de la práctica formativa”). Tendrán derecho a las licencias y beneficios del personal regular y una cobertura de obra social.



Se crea el INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN LABORAL como órgano “desconcentrado” del Ministerio de Trabajo, conformado por un Director Ejecutivo y seis directores nombrados y removidos por Decreto por el PEN. Asimismo, dice, estará integrado por un director del sector empleador y uno del sector trabajador.

Este proyecto otorga al PEN un total control sobre la relación educación-trabajo, dejando absolutamente afuera a los ámbitos e instituciones educativas, que no tienen siquiera participación en su diseño y formación.

En síntesis, se dispone de los estudiantes con total impunidad sin que tengan opción alguna, o por lo menos no surge del texto, y deben someterse a regímenes laborales en los cuales no han tenido participación, poder de decisión alguna, obligados a aceptar mediante el artilugio de la formación, a la explotación más vil.

## VI. “SEGURO DE DESEMPLEO AMPLIADO” (Título VII del Proyecto).-

### CAPÍTULO I “EMPRESAS EN TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA” Y CAPÍTULO II “PRESTACIONES DEL SEGURO”.-

El Capítulo establece un seguro de desempleo ampliado – así lo denomina – para aquellos trabajadores que hayan sido desvinculados de empresas que se encuentren en transformación productiva (ref. artículo 96 del Proyecto), considerando bajo este supuesto a: *“aquellas empresas con dificultades competitivas y/ o productividad declinante que requieren mejorar sus procesos o tecnología, modificar y/ o desarrollar nuevos productos, o redireccionar su actividad y/ o integrarse a otras empresas con el objeto de potenciar su desempeño”* (ref. artículo 95 del Proyecto).

Como podrá observarse la norma traza con una amplitud inmensa los supuestos que podrían englobarse bajo el concepto de empresas en transformación productiva. El número potencial de trabajadores que pudiera estar alcanzado por el presente seguro ampliado es casi im-proyectable.

La norma replica aquí el artículo 3 inciso 1 de la Resolución Conjunta 1-E/2016 del Ministerio de Producción y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (10/11/2016) que creaba el PROGRAMA NACIONAL PARA LA TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA” (PNTP). A diferencia de la Resolución, no se prevé en la norma la forma en que deberá producirse la transformación productiva. El artículo 4 de la Resolución Conjunta sí lo hace estableciendo que:

*“La transformación productiva de una empresa deberá adoptar alguno de los siguientes esquemas, cada uno de los cuales recibirá diferentes tipos de beneficios y asistencia, conforme los términos que establezca la Autoridad de Aplicación:*

1. *Transformación Competitiva: aquella transformación que se produce dentro del mismo sector/ industria, que requiere potenciar su rendimiento mejorando sus procesos, maquinaria, personal, tecnología, desarrollo de nuevos productos y/ o nuevas unidades de negocio, entre otros.*

2. *Transformación Lateral: aquella transformación que se produce dentro del mismo sector/ industria, que requiere potenciar su rendimiento cambiando o reorientando el tipo de actividad que realiza, ya sea en forma total o parcial.*

3. *Transformación con Integración y Consolidación: aquella transformación que se produce dentro del mismo sector/ industria o entre sectores/ industrias diferentes, entre varias empresas que requieren potenciar su rendimiento a través de un proceso de fusión o adquisición, o asociativo de cualquier tipo”.*

En el mismo artículo 96 expresa que a fines de la cobertura se entiende por Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo al conjunto de disposiciones establecidas por la Ley 24013 en su Título IV y los regímenes establecidos en las Leyes 25191 y 25371 (Trabajadores Rurales y de la Construcción respectivamente).

El alcance del seguro de desempleo ampliado está destinado a los casos de trabajadores que presenten dificultades para su reinserción laboral que se determinarán en una futura reglamentación (ref. artículo 97 del Proyecto).

Por el artículo 98 ya en el Capítulo II del Título se establece que las prestaciones a través del seguro de desempleo ampliado serán aquellas mencionadas en su inciso b) referidas al apoyo para la reinserción laboral a través de la Red de Servicios de Empleo y en el inciso a) determina que la prestación dineraria que podrán percibir los trabajadores será una prestación dineraria no remunerativa con un plazo de percepción de hasta 9 meses.

Lo que no queda claro en las diversas normas que disponen el seguro ampliado es si sustituyen las prestaciones por desempleo de los regímenes previamente indicados o si son complementarios. El artículo 101 del Proyecto expresa que una reglamentación establecerá los casos de incompatibilidad, suspensión o extinción de las prestaciones del Título.

Dado que en materia de seguridad social, la percepción de beneficios no es concurrente a excepción de la jubilación y la pensión por fallecimiento o las asignaciones familiares que siempre son complementarias, parecería que el seguro ampliado funcionaría como excluyente del seguro por desempleo. De ser así se estaría produciendo una discriminación arbitraria entre aquellos trabajadores que no estando en este supuesto reciban los beneficios del Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo y los que estando en empresas de transformación productiva sean desvinculados, percibiendo los primeros mejores prestaciones por un plazo de hasta doce meses – dependiendo de la antigüedad del trabajador – y los segundos con el límite del plazo de hasta nueve meses.

A diferencia de la Resolución Conjunta bajo el cual se crea el Programa indicado, el Anteproyecto sólo informa sobre la prestación y no determina las modalidades en las cuales una empresa ingresa al Programa ni los controles que se establecen, etc.

El Anteproyecto tampoco hace referencia al Programa creado a través de dicha Resolución. Tampoco comprende exactamente las mismas hipótesis porque el Programa creado por la Resolución Conjunta establece en su artículo 5 las prestaciones dinerarias para los trabajadores, pero en la medida en que esto funciona para colaborar en el proceso de transformación. Aquí la prestación se establece como un seguro supuestamente ampliado (supuestamente, porque se deja a salvo lo de la imposibilidad de prestaciones concurrentes mencionado).

El artículo 99 establece que los trabajadores que perciban un seguro de desempleo en el marco de los establecido en este Título y obtengan un empleo formal en el sector privado podrán percibir una prestación dineraria contabilizada como parte del salario y en carácter de subsidio a su contratación por seis meses o nueve meses si los trabajadores son mayores de 45 años de edad. Dicha prestación tendrá el carácter de no remunerativa expresándose que sí será com-

putable como tiempo de servicio a los efectos de la seguridad social (ref. artículo 100 del Proyecto). Es decir, el Estado subsidia al sector empleador a través de una prestación dineraria que el propio Estado niega su carácter remunerativo – cuando en otras normas del Anteproyecto refiere a la prohibición de las sumas no remunerativas – reduciendo así las contribuciones patronales por la parte sujeta a subsidio, y separando artificialmente estas sumas como no salario, aunque irían a complementar el “salario” que le hubiera correspondido pagar al empleador si hubiera contratado al trabajador bajo una modalidad diferente a la establecida en el esquema del seguro de desempleo ampliado.

Nuevamente como un principio que recorre todo el Anteproyecto, las normas son congruentes en presentar un plan generalizado de subsidio a las patronales, mediante la condonación de deudas o por vía de subsidios directos como los que se expresan en el artículo 99, el desfinanciamiento del sistema de seguridad social, la reducción de las prestaciones de dicho sistema, en perjuicio del derecho de los/as trabajadores/as y beneficiarios/as de la seguridad social.

El artículo 102 también de dudosa constitucionalidad establece que los extranjeros admitidos como residentes en el país que hayan obtenido su CUIL tendrán derecho a la cobertura. Hoy la CUIL puede ser obtenida también en los casos de permanencia precaria por lo que el concepto de residencia al menos expresado así peca de vaguedad.

El artículo 103 habla del trabajador como participante y establece que en caso de su muerte los causahabientes no tendrán derecho a la percepción del beneficio sino hasta la devengada en el mes de su fallecimiento.

Finalmente hay un Capítulo III que establece que la autoridad de aplicación es el MTESS y la ANSES.

## VII. COROLARIO.-

---

La reforma laboral que se propone, como se concluye en el presente análisis crítico, no beneficia a los trabajadores y trabajadoras, sino únicamente a los empleadores.

Por su parte, tampoco logrará los objetivos que se propone, lo cual no tornará menos penoso el sacrificio exigido a la persona que trabaja.

Entendemos que el proyecto debe ser rechazado, al igual que toda intención regresiva en la materia.

Eso no supone conformarse con el estado actual del mercado de trabajo, ni su regulación.

Por el contrario, una verdadera política progresiva en las relaciones laborales debería incluir los siguientes objetivos, la que sin dudas contaría con nuestro apoyo:

**a)** Brindar estabilidad laboral efectiva a los trabajadores y trabajadoras, cumpliéndose el imperativo constitucional de protegerlos contra el despido arbitrario (C.N., art. 14 bis);

**b)** Bajar a la realidad el derecho de los trabajadores a la participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección, como manda la citada norma constitucional;

**c)** Establecer un sistema de información y consulta, en todos los temas relativos a la vida de las empresas, que puedan afectar a los y las trabajadoras;

**d)** Generar políticas económicas y mecanismos que permitan que la remuneración del trabajador le asegure “alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión”, como ordena el art. 116 de la Ley de Contrato de Trabajo;

**e)** Hacer realidad la “jornada limitada de labor”, como lo determina el art. 14 bis de la Constitución Nacional, prohibiéndose que el tiempo libre y el descanso del trabajador puedan quedar condicionados a las exigencias de la producción o del mercado;

**f)** Prohibir la tercerización o garantizar a los trabajadores la aplicación del CCT de la actividad principal en todos aquellos casos de subcontratación, con un sistema amplio de solidaridad;

**g)** Garantizar a los trabajadores el cobro de los créditos laborales, estableciéndose la responsabilidad solidaria de todos aquellos que en la cadena productiva se aprovechan o benefician del trabajo asalariado, creándose, además, Fondos que cubran la insolvencia patronal;

**h)** Reconocer el derecho de los trabajadores a una efectiva protección de su salud y de su vida, frente a los riesgos del trabajo, criminalizándose los comportamientos culposos o dolosos de los empleadores que las afecten o pongan en peligro;



- i) Cumplir con el mandato constitucional de que la Seguridad Social debe ser otorgada por el Estado, prohibiéndose la intermediación de gestores privados (C.N., art. 14 bis);
- j) Eliminar y castigar toda forma de discriminación en el mundo laboral;
- k) Reconocer el derecho a la intimidad del trabajador en el lugar de trabajo, prohibiéndose todo sistema abusivo de control, como la videovigilancia patronal;
- l) Eliminar todas las restricciones al ejercicio del derecho constitucional de huelga, estableciéndose expresamente la imposibilidad de su declaración de ilegalidad por parte de la autoridad administrativa;
- m) Fomentar la negociación colectiva, nulificándose cualquier intento de la Administración de condicionarla o subordinarla a la política económica del gobierno;
- n) Hacer realidad el derecho constitucional de los trabajadores a la organización sindical libre y democrática;
- ñ) Propiciar una mirada de género en las reformas legislativas, estableciendo normas que propicien un rol social compartido en las tareas de cuidado, como en el régimen de licencias, evitando la discriminación por razones de género en el acceso al empleo, la “brecha salarial” y el “techo de cristal”.

Buenos Aires, 22 de noviembre de 2017

CONSEJO DIRECTIVO  
ASOCIACION DE ABOGADOS Y ABOGADAS LABORALISTAS