

DERECHO INDIVIDUAL

El proyecto modifica más de 100 artículos de la Ley de contrato de trabajo y más de 35 leyes. Es el DNU 70/23 declarado inconstitucional pero “con otro envase”.

La reforma pretende reestructurar en sentido pro patronal todos los institutos importantes del Derecho del Trabajo, con énfasis en la voluntad individual, que no existe en la relación laboral por su naturaleza desigual, despojando al sindicato de toda intervención.

1.- Quién está alcanzado por la Ley de Contrato de Trabajo.

La reforma deja afuera a varios tipos de trabajadores (como quienes trabajan por plataformas digitales, locación de servicios o como “independientes”).

Se abre la puerta a que trabajos que hoy son claramente dependientes se disfracen de “autónomos”.

2.- Interpreta la Ley de Contrato de Trabajo en contra del trabajador

La LCT siempre tuvo un principio: si hay duda, se interpreta a favor del trabajador, especialmente en la prueba. El proyecto elimina la duda probatoria y reduce este principio.

El trabajador pierde una herramienta importante para defenderse.

3.- Termina con las indemnizaciones

Otra vez el fondo de cese por convenio: el trabajador se paga su propio despido mes a mes con lo que se descuenta del sueldo.

Pero aparece otro fondo peor: uno para pagar acuerdos de desvinculación. El empleador puede presionar al trabajador para que acepte irse pagándolo del fondo.

¿cómo se financia ese fondo (“de asistencia laboral”)? Desfinanciando a la Anses.

Bajan las contribuciones patronales (3 %) que van para jubilaciones y la desvían hacia este fondo privado para pagar indemnizaciones.

Es decir: lo que antes iba al sistema público previsional, ahora se va a un fondo privado que reemplaza, en los hechos, la obligación del empleador de pagar la indemnización.

En cuanto a la base para calcular monto indemnizatorio, se excluye aguinaldos vacaciones, premios no mensuales y todo concepto que no se devengue mensualmente.

Se abarata el despido y se pierde la función principal: disuadir al empleador para que no despida.

4.- Estimula jornadas interminables

El proyecto permite:

Que la empresa y el trabajador “voluntariamente” usen bancos de horas: si un día trabajas más, otro día trabajas menos, sin pagar horas extras. La voluntad individual es una ficción: el trabajador/a acepta todo por miedo a perder el trabajo.

Va a contramano del mundo: jornadas más cortas. (reducción de la jornada es la tendencia).

5.- Fracciona las vacaciones

El proyecto permite que el empleador pueda dividir las vacaciones en varios tramos y en meses distintos (al mínimo de 7 días cada vez).

El trabajador pierde descanso y control sobre sus vacaciones, y la empresa aumenta su poder de dirección.

Flexibiliza un derecho constitucionalmente protegido (art. 14 bis CN, descanso).

6.- Precariza las relaciones de trabajo

Hoy, si una empresa terceriza (delega) parte de su actividad en otra debe controlarla. Si no lo hace, responde solidariamente.

El proyecto lo cambia todo: la empresa que terceriza no tiene que controlar y tampoco responde.

Más facilidad para tercerizar y para pagar menos salarios, evitar convenios y reducir obligaciones

7.- Deslaboriza al trabajador

Hoy, si una persona trabaja para otra bajo instrucciones y recibe un pago, se presume relación laboral. El proyecto dice que si hay facturas o recibos emitidos como autónomo, esa presunción desaparece.

Es mucho más fácil que un empleador diga que alguien “no es empleado”, aunque en los hechos sí lo sea. Facilita el fraude laboral.

8.- Amplía conceptos “no remunerativos”

El proyecto agrega una lista grande de cosas que no cuentan como salario (almuerzos, viáticos, gastos de salud). Todo lo que es “no

remunerativo” no se usa para el cálculo de la indemnización, los aportes jubilatorios, la obra social, etc.

Se reduce el salario real y lo que el trabajador acumula para su futuro o para un despido.

9.- Introduce salarios “dinámicos” o variables

La empresa puede otorgar pagos por productividad, mérito, premios y lo puede modificar o retirar cuando quiera, sin que eso genere derecho adquirido.

El salario se vuelve inestable. La presión y el control sobre el rendimiento aumentan.

10.- Permite bajar sueldo y la categoría por enfermedad

Si el trabajador vuelve con una incapacidad parcial, el empleador puede cambiarle la tarea y bajarle la categoría y el sueldo. El trabajador que se enfermó o sufrió un accidente vuelve castigado: termina cobrando menos y en un puesto peor.

(La ley lo dice así: “adecuar su categoría, salario y jornada acorde a las mismas”).

11.- Habilita a pagar en 12 cuotas un juicio laboral

Permite que, aun cuando el trabajador gane el juicio, una pyme pueda pagar la sentencia en 12 cuotas.

Así, el derecho de propiedad del trabajador directamente desaparece: la plata que le corresponde se la entregan de a pedacitos. La función alimentaria del crédito laboral queda totalmente de lado.

12.- Priva de derechos a los trabajadores de plataformas

El régimen de plataformas del proyecto no moderniza nada. Es un intento de formalizar la precariedad, consolidar falsos autónomos y brindar un blindaje jurídico a empresas que operan como empleadores pero se niegan a serlo.

En vez de reconocer derechos laborales básicos en un sector que crece, el proyecto legaliza la desprotección y consolida un modelo de trabajo sin salario, sin indemnización, sin ART, sin licencias y sin seguridad social.

13.- Elimina masivamente leyes que protegían a los trabajadores.

Bajan leyes clave, dejando a esos trabajadores huérfanos de protección.

- a) Estatuto del Periodista
- b) Estatuto del Viajante
- c Ley de Teletrabajo

Barren décadas de derechos laborales y profesionales de un solo saque.

14.- Ataca directo al derecho de acceder a la Justicia

La reforma afecta directamente el principio de gratuidad del proceso laboral, al permitir que, si el trabajador pierde el juicio o se considera que “sobreestimó” su reclamo, deba afrontar los gastos del proceso y junto con su abogado, atacando también la labor de quienes defienden trabajadores. Esta amenaza opera como un mecanismo disuasorio: abre la puerta a que empleadores y estudios patronales utilicen la eventual imposición de costas como instrumento de presión para forzar acuerdos a la baja o para

desalentar la promoción misma del litigio. En lugar de garantizar el acceso a la justicia, derecho constitucional, introduce un riesgo económico que amedrenta al trabajador y contradice el principio de progresividad del derecho laboral, que impide retrocesos en la tutela efectiva de sus derechos.

15.- Facilita la intermediación fraudulenta

Se limita la responsabilidad de la empresa usuaria, es decir, la empresa que usa efectivamente el trabajo del empleado, aunque lo haya contratado otra firma intermediaria. Al hacerla responsable solo por el tiempo en que el trabajador estuvo físicamente prestando tareas allí, se abre la puerta a intermediaciones fraudulentas: la empresa que realmente se beneficia del trabajo puede derivar deudas laborales, indemnizaciones o diferencias salariales a una contratista sin solvencia.

Al recortar la solidaridad y permitir que la usuaria “se cubra” reclamando luego a la intermediaria, se facilita armar estructuras para abaratar costos y tercerizar responsabilidades, dejando al trabajador desprotegido frente a maniobras de tercerización abusiva.

16.- Le da mayor margen al empleador para cambios abusivos.

La LCT permitía al trabajador intimar y exigir que se restablezcan las condiciones originales de trabajo ante un cambio abusivo de sus condiciones de trabajo (horario, lugar de trabajo, tareas) , sin perder el empleo. El nuevo artículo elimina ese derecho: solo deja la opción extrema de considerarse despedido.

Se amplía el poder del empleador para modificar tareas, horarios o lugares y el trabajador queda sin una herramienta efectiva para frenar el abuso.

17.- Se amplía el margen para suspensiones “económicas”

El texto establece que el empleador puede usar todas sus facultades — incluidas las suspensiones por razones económicas— siempre que estén dentro de los “límites” de la ley y los convenios. El problema es que, redactado así, abre la puerta a justificar casi cualquier suspensión bajo el rótulo de “razones económicas”, aun sin crisis real comprobada. En lugar de reforzar controles, el artículo legitima el uso amplio y discrecional de las suspensiones, que pueden convertirse en una herramienta para trasladar problemas empresariales al trabajador: reducción de ingresos, interrupción del trabajo y presión para aceptar acuerdos a la baja.

El empleador queda con más facultades para suspender, y el trabajador con menos garantías frente a decisiones económicas unilaterales.

18.- El tiempo parcial se flexibiliza y puede precarizar la relación laboral

El texto redefine el contrato a tiempo parcial permitiendo jornadas reducidas con remuneración proporcional, algo ya previsto, pero incorpora varios puntos que debilitan la protección:

a) Habilita horas “suplementarias” y acerca el tiempo parcial al tiempo completo

Permite que el trabajador realice *voluntariamente* horas suplementarias por encima de la jornada pactada. En la práctica, esto desnaturaliza el tiempo

parcial y puede usarse para ajustar horarios según la demanda empresarial, sin los recargos propios de la jornada completa ni la estabilidad de un horario fijo.

b) Se permite que la negociación colectiva establezca un porcentaje máximo de personal a tiempo parcial.

El riesgo es que, si un convenio no regula ese límite, las empresas pueden expandir masivamente las jornadas reducidas, segmentando planteles y reduciendo salarios estructurales.

19.- Recorta el contrato de trabajo con plazo fijo

Si el empleador despide antes del vencimiento del plazo fijo, debe pagar todo lo que resta del contrato como si el trabajador lo hubiera trabajado efectivamente. Es una regla disuasoria, pensada para evitar el uso abusivo de contratos temporales.

El proyecto permite calcular la indemnización “a los solos efectos” de la antigüedad que habría acumulado hasta el final del plazo, lo que en la práctica reduce drásticamente el monto a pagar en este tipo de contratos breves.

20.- Hace “eventual” lo que es permanente

El contrato eventual —una modalidad estrictamente excepcional pensada para cubrir necesidades extraordinarias, transitorias y ajenas a la actividad normal de la empresa— queda desnaturalizado con la nueva redacción. Mientras la norma vigente lo limita a casos realmente excepcionales, el proyecto ensancha su alcance al permitir encuadrar como “eventual”

cualquier tarea asociada a “resultados concretos” o a una obra o servicio que empieza y termina, aun cuando *encubran* necesidades permanentes. Se facilita utilizar el contrato eventual, que debería ser excepcional, como forma habitual de contratación, incrementando la rotación, la inestabilidad y eludir la contratación por tiempo indeterminado.

21.- Jornada reducida: habilita promedios y banco de horas

La LCT actual establece que la jornada *reducida* solo procede cuando lo dispone la ley o lo fija un convenio colectivo. No habilita cálculos por promedio ni bancos de horas. El límite diario es la garantía central: no pueden superarse las 8 horas diarias (o el límite convencional) salvo horas extras. El proyecto agrega cambios sustanciales: a) Cálculo por promedio de jornada: Permite que la jornada se mida por promedios, no por días; y b) Banco de horas: Habilita compensar jornadas largas con días más cortos sin pagar horas extras, siempre que el promedio semanal no se exceda.

22.- Debilita la solidaridad en transferencias de establecimientos

La LCT vigente establece una solidaridad automática entre quien transmite y quien adquiere un establecimiento, para que el trabajador no quede sin responsable frente a deudas laborales.

El proyecto abre una excepción peligrosa: el adquirente queda exento si afirma que no conocía las obligaciones y que hizo “diligencias” para averiguarlo. Esto subjetiviza la solidaridad, facilita maniobras para eludir deudas y aumenta el riesgo de vaciamientos y transferencias ficticias en perjuicio de los trabajadores.

23.- Habilita a que un juicio laboral caiga sin culpa del trabajador

El proyecto fija caducidades muy breves (6 meses en primera instancia, 3 meses en segunda y 1 mes en incidentes), sin aviso previo. Esto aumenta seriamente el riesgo de que un juicio laboral quede extinguido por simples demoras del tribunal o pericias, aunque el trabajador no tenga responsabilidad, restringiendo su acceso real a la justicia.

24.- Amplía del período de prueba a las trabajadoras de casas particulares

El proyecto extiende el período de prueba a seis (6) meses, durante los cuales el empleador puede despedir sin causa y sin pagar indemnización. En el régimen de casas particulares, esto sería especialmente grave: permite que una familia empleadora rote personal cada seis meses sin costo, impidiendo que la trabajadora alcance estabilidad y use la antigüedad como protección.

DERECHO COLECTIVO

1.- Reduce a su mínima expresión el derecho a huelga

El proyecto amplía tanto la lista de actividades consideradas esenciales — que nunca fueron consideradas por la OIT— que en la práctica elimina el derecho de huelga, porque casi cualquier medida gremial puede ser obligada a garantizar “servicios mínimos”.

2.- Habilita convenios a la baja, empresa por empresa

El proyecto borra la regla de que siempre rige el convenio más favorable al trabajador.

En su lugar:

- Permite que un convenio posterior cambie al anterior aunque sea peor.
- Le da prevalencia al convenio de ámbito menor (empresa), incluso si recorta derechos del convenio de actividad.

En pocas palabras:

Habilita convenios a la baja y debilita la negociación colectiva de rama.

3.- Afecta la Ultraactividad

a) El proyecto establece que, cuando un convenio colectivo vence, solo continúan vigentes de manera automática las cláusulas normativas, es decir, las que regulan derechos como salarios, licencias, jornada o condiciones de trabajo. Las demás cláusulas, las obligacionales, dejan de aplicarse salvo que el sindicato y la empresa acuerden mantenerlas.

En síntesis, se reduce la ultraactividad y muchos compromisos del convenio desaparecen al vencer, lo que debilita la continuidad del acuerdo y fortalece la posición del empleador en la negociación.

b) Convenios Colectivos vencidos: La Secretaría de Trabajo deberá llamar a renegociar todos los convenios *vencidos* dentro del plazo de un año.

c) Facultades para suspender convenios por “distorsiones económicas”

La autoridad administrativa podrá suspender la homologación de convenios que sigan vigentes solo por ultraactividad, si se alega —y demuestra “sumariamente”— que generan “distorsiones económicas graves” o afectan

el “interés general”.

Se otorga al Poder Ejecutivo una herramienta para intervenir en convenios vigentes, suspender sus cláusulas normativas y forzar renegociaciones en condiciones desfavorables.

En la práctica, la ultraactividad queda vacía de contenido, y la negociación colectiva pasa a depender de criterios económicos unilaterales del Estado, debilitando la autonomía sindical y la estabilidad de los derechos ya conquistados.

4.- Debilita la protección sindical

El proyecto debilita el alcance práctico de la representación: ahora solo serán protegidos los dirigentes titulares y delegados electos, eliminando la tutela sindical para suplentes y congresales.

Permite modificar las condiciones de trabajo del “candidato” si hay una reorganización total del establecimiento o sector, lo que antes estaba prohibido.

5.- Restringe Asambleas Sindicales

El proyecto hace que las asambleas sindicales dentro del trabajo sean mucho más difíciles de hacer. Obliga a avisar antes, permite que la empresa o la autoridad fijen el horario y el lugar y dice que la asamblea no puede frenar la actividad empresarial. Si interrumpe el trabajo o afecta el ingreso y la salida, puede considerarse una falta grave.

Se impone la exigencia de autorización previa del empleador para las asambleas de los sindicatos

6.- Reduce las horas gremiales

Antes, los delegados tenían más margen para usar horas gremiales según el convenio aplicable. Ahora, el proyecto fija un máximo de hasta 10 horas mensuales.

7.- Reconfigura las prácticas desleales

La Ley 23.551 considera prácticas desleales todas las acciones del empleador que buscan debilitar, impedir o castigar la actividad sindical y sanciona con multas.

El proyecto hace un giro copernicano y ahora es práctica desleal en los sindicatos: rehusarse a negociar colectivamente o no acatar la conciliación obligatoria, atacando la libertad sindical de los sindicatos.

8.- Aportes patronales: los vuelven voluntarios y pierden fuerza

El proyecto dice que todos los aportes patronales especiales previstos en los convenios pasan a ser voluntarios. Es decir:

El empleador decide si paga o no, aunque el convenio lo establezca.

Los aportes patronales fijados en los convenios pierden obligatoriedad y eficacia, afectando y estructuras de negociación. Otro retroceso que debilita la negociación colectiva y el sistema paritario.

9.- Vaciamiento del patrimonio sindical: la retención deja de ser obligatoria

Hoy el empleador debe retener cuotas y otros aportes sindicales; si no lo hace, es deudor directo. La autorización ministerial es automática a los 30 días.

Proyecto: La retención pasa a ser voluntaria, solo alcanza cuotas de afiliación, requiere conformidad del trabajador, acuerdo con el empleador y autorización expresa de la Secretaría. Además, cualquiera de las partes puede darla de baja en 30 días.

Desaparece el mecanismo para retener cuotas de solidaridad y otros aportes, y la recaudación sindical queda librada a decisiones individuales. Esto implica un ataque directo al patrimonio sindical y debilita su capacidad de acción y negociación.

GOLPE A LAS CUOTAS DE SOLIDARIDAD

Ha circulado en los medios que el Gobierno “*no tocó las cuotas de solidaridad*”. Sin embargo, de una primera lectura se advierte que el proyecto las hace prácticamente imposibles de cobrar, introduciendo una prohibición encubierta que, en los hechos, vuelve inaplicables esas contribuciones.

Concretamente, el proyecto vuelve *optativos* los aportes patronales pactados en los convenios, restándoles obligatoriedad. A la vez, modifica el artículo 38 de la Ley 23.551 y el empleador deja de estar obligado a retener cuotas y otros aportes sindicales: la retención pasa a ser solo una *facultad*, que además exige conformidad expresa del trabajador, acuerdo entre las partes y autorización estatal.

Como el proyecto solo habilita retener cuotas de afiliación, las cuotas de solidaridad quedan sin mecanismo de cobro, aun cuando sigan siendo

legales. A esto se suma que la reforma de la Ley 14.250 debilita la ultraactividad y excluye las cláusulas obligacionales: aun si se pacta la retención en el convenio, cesa automáticamente cuando vence.

En síntesis, si bien el proyecto no prohíbe de manera abierta las cuotas de solidaridad, hace imposible su cobro efectivo, generando una restricción encubierta que afecta el financiamiento sindical y la negociación colectiva.

DISOLUCION DE LA JUSTICIA LABORAL

Finalmente, el proyecto en el artículo 91 establece que la Justicia Nacional del Trabajo seguirá funcionando solo hasta que se firme el acuerdo de transferencia a la Ciudad de Buenos Aires. Una vez firmado, comienza un oscuro proceso de disolución progresiva del fuero laboral nacional. Esto abre la puerta a fragmentar la justicia laboral, alterar su especialidad y debilitar un fuero con jurisprudencia *protectoria* consolidada. La transferencia puede generar incertidumbre institucional y riesgos de pérdida de independencia y uniformidad en la interpretación de derechos laborales.

CONCLUSION

El proyecto no es otra cosa que el DNU 70/23 que fue declarado inconstitucional pero con otro envase, para intentar obtener legitimidad parlamentaria. Cambian las formas, pero no el contenido.

El objetivo es claro: abaratar el despido, desarmar la negociación colectiva, vaciar la tutela sindical y consolidar un mundo laboral basado en la inestabilidad absoluta. ¿Cómo lo hace? Debilitando la presunción de laboralidad, recortando la responsabilidad solidaria en tercerizaciones, promoviendo formas más flexibles de contratación, facilitando despidos “de común acuerdo”, reduciendo la tutela sindical, atacando la ultraactividad, limitando las asambleas y restringiendo al máximo el derecho de huelga.

En definitiva, no es una “modernización”: es un retroceso histórico, que reinstala viejas recetas de precarización ya fracasadas. El proyecto reproduce los mismos defectos estructurales que llevaron al DNU 70 a su caída judicial, porque choca de frente con la Constitución, con los tratados internacionales de derechos humanos y con los principios básicos del derecho del trabajo argentino.

Si avanzara, consolidaría un modelo laboral más débil y desigual, donde el trabajador quede solo frente al poder empresario y el sindicato pierda todas las herramientas para defenderlo.