



Asociación de Abogadas y Abogados de Buenos Aires

Fundada en 1934

Uruguay 485
C1015BI Buenos Aires
República Argentina
Tel.:(54-11) 4371-8869
informes@aaba.org.ar
<http://www.aaba.org.ar>

Dictamen de la Asociación de Abogadas y Abogados de Buenos Aires

Sobre los títulos IV (“Promoción del Empleo Registrado”) y V (“Modernización Laboral”) del Proyecto de la Ley denominada “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”.

Este proyecto, es formalmente diferente al DNU 70/23, pero similar en materia de fondo y observable en cuestiones que son de orden público laboral.

A pesar de celebrar el debate y tratamiento legislativo que se está dando, no queremos ni podemos dejar de advertir que resulta preocupante que bajo el pretexto de promover el empleo registrado, incrementar puestos de trabajo, mejorar la calidad del empleo, facilitar la contratación y/o modernizar las relaciones laborales se beneficie exclusivamente el sector empresario a través de la supresión, disminución o restricciones de derechos de trabajadoras/es cuyo resultado final será ineludiblemente un mayor crecimiento de empleo informal como también la “desnutrición” del empleo formal y una desprotección en contrapartida del/de las trabajador/a.

Dicho ello, a continuación se hará un breve análisis crítico de las cuestiones medulares que creemos resultan de mayor sensibilidad por modificar derechos esenciales de las/os trabajadoras/es:

- Título IV “Promoción de Empleo Registrado” (arts. 75 a 80) dice que *“Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la presente ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o relaciones laborales deficientemente registradas”*(ver art 75)

El vocablo “podrán” resulta cuestionable ya que podría afectarse la registración e interpretarse que la misma es facultativa de la voluntad de cada empleador. Una redacción más acertada y consecuente con el resultado deseado desde lo discursivo debió emplear el término “DEBERÁN”.

De la lectura -no solamente del artículo citado supra sino de los restantes cinco que conforman el Título- en momento alguno se menciona que se deberán regularizar la totalidad de los empleados que se encuentran fuera de todo registro y con registración deficiente.

En este sentido, no se debe perder de vista que las condonaciones de deuda se podrían obtener sin la necesidad de “blanquear” a todas/os las/os trabajadoras/es

que se encuentran sin registro o con registraciones defectuosas a la orden de un empleador, siendo a su vez, también, que se verá claramente afectado el financiamiento de los siguientes organismos: el Sistema Integrado Previsional Argentino, Ley 24.241, el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, el Régimen Nacional del Seguro de Salud, el Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, y el Registro Nacional de la Industria de la Construcción, Ley 22.250 y sus modificatorias.

Advertimos también que bajo el título "Promoción de Empleo Registrado", se podría otorgar beneficios a los empleadores sin la exigencia de registrar correctamente todas aquellas relaciones laborales que se encuentren en la clandestinidad, como tampoco imponer la norma de controles futuros por parte de la policía del trabajo o del organismo recaudador a los fines de extinguir dichos beneficios para el caso que en el futuro mediato se vuelva a repetir una contratación sin registración alguna.

- El Título V "Modernización Laboral" se divide en el capítulo I que modifica la ley 24013 y el capítulo II destinado a modificar la ley 20744.

En el primero de los capítulos nos encontramos ante las modificaciones intentadas con relación al empleo no registrado. En el caso, se brinda una mayor flexibilidad a la hora de registrar una relación de trabajo con la consecuente problemática que podría acarrear.

El capítulo II comienza con la modificación del art. 29 de la LCT en el que se convalidarían relaciones de trabajo que no se encontraban registradas por el verdadero empleador, dicho coloquialmente, se convalida el "trabajo en negro".

A través del art. 88 que introduce la modificación del art. 92 bis de la LCT: el período de prueba. Resulta más que llamativo facultar a las convenciones colectivas de trabajo a fijar condiciones menos favorables para los trabajadores. En el caso, el art. 92 bises introduce un período de prueba de seis meses pero permite la ampliación de hasta 8 y 12 meses por CCT. Desde ya que ello atenta contra el orden público puesto que se autoriza por convención pactar condiciones menos favorables que la propia ley.

Observamos con preocupación que el fin de la modificación y ampliación del período de prueba sea sólo el beneficio al sector empresario que durante este período podrá despedir sin vocación indemnizatoria a trabajadores que en contraposición ven atentada su estabilidad y protección contra el despido arbitrario en el empleo, ambos derechos constitucionales lesionados abiertamente por esta nueva legislación.

Se le permite además ampliar a la trabajadora embarazada trabajar hasta 10 días antes del parto, a pedido de parte.

- En el art. 91 se busca introducir el actual art. 245 bis al ordenamiento legal vigente a los fines de tratar el despido discriminatorio.

La norma es criticable desde dos órbitas:

- a) Por un lado, ante situación de despido discriminatorio se tarifa la indemnización agravada en un 50% de la correspondiente por el art. 245 de la LCT siendo que, acorde a las circunstancias especiales del caso, el juez podrá agravarla hasta un 100%. Se destaca en este punto que si bien se agrava con una indemnización, se convalida el despido discriminatorio, ya que no lo prohíbe.

Desde la faz del daño producido al trabajador/a -que es quien tiene la carga

de probarlo (conforme redacción)- a quien sin duda afecta su esfera emocional, espiritual o psicológica, por tratarse de un despido dispuesto por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad, entre otros, el hecho de tarificarlo va en contra de la reparación integral del daño conforme la actual interpretación doctrinaria y jurisprudencial del art. 19 de nuestra Carta Magna.

- b) A su vez, resulta por demás beneficioso para el empleador la prohibición tajantemente de la reincorporación del/de la trabajador/a a su puesto.
- Sustitución del régimen indemnizatorio. Creación de fondos de cese y sistema privado de capitalización.

Se propone la sustitución del régimen tarifado indemnizatorio por un fondo de cese laboral teniendo la única salvedad que el mismo sea producto de una negociación colectiva.

Llegamos en este breve análisis a la norma más crítica puesto que restringe el derecho constitucional de estabilidad en el empleo ya que se reglamenta el sistema indemnizatorio ante el despido.

Se habilita disponibilidad vía convenio de que las partes sustituyan el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral lo que entendemos que atenta contra la garantía de estabilidad en el empleo, puesto que lisa y llanamente cambia el sujeto obligado de pago de la indemnización.

Por su parte, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización. De esta forma la parte patronal puede disponer terminar contratos sin afrontar indemnización alguna y sin tener que justificar motivo alguno.

Como sabemos la indemnización fue la herramienta encontrada por la legislación para favorecer a la estabilidad en el empleo, en virtud del cual, basándose en el principio de conservación del contrato, se pone en cabeza del empleador el pago de una indemnización para el caso de despido sin justa causa a los fines de desalentar el despido arbitrario y de esa manera el/la trabajador/a tener la posibilidad de continuar con su puesto de trabajo hasta obtener el beneficio jubilatorio.

- Trabajador independiente: Se Establece que puede considerarse como "trabajador independiente" a quien tenga un emprendimiento productivo, cuando no sería más que un empresario pequeño o mediano y se lo habilita a contar con hasta 5 empleados/as, a los que llama también –trabajadores independientes- quien podrá acogerse a un régimen simplificado (que reglamentará el PE).

Entre ellos y con terceros no habría vínculo de dependencia sino una "relación autónoma".

Esta norma puede interpretarse de manera tal que vulnere principios establecidos por la LCT, confundiendo los conceptos de "trabajo" y de "contrato de trabajo" previsto por el art 4 de aquella, así como la conceptualización de "empresa" y "empresario" determinados a su vez en el art 5.

CONCLUSIONES

Sin perjuicio de quedar pendiente un análisis minucioso de todos los artículos, manifestamos que el Derecho del Trabajo tiene su esencia en la protección de la parte más débil de la relación laboral; y por ello es que el Estado debe dictar normas con un sentido protectorio de la parte trabajadora.

Este proyecto es contrario al principio de Progresividad contemplado en la

constitución nacional. Como sabemos el principio de progresividad es un principio interpretativo que ante cada cambio normativo debe tenderse a incorporar mayores beneficios y derechos y nunca cercenarlos.

En resumen, manifestamos nuestra gran preocupación en el entendimiento de que, bajo el pretexto de una modernización del derecho laboral se está escondiendo una quita de derechos de las/os trabajadoras y trabajadoras.

Ciudad de Buenos Aires, 30 de mayo de 2024.-



Sandra Fodor
Secretaria General.



Federico Matías Percovich
Presidente