

TÍTULO:	ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL DNU 70/23
AUTOR/ES:	De Manuele, Abel N.; Judurcha, Paula; Borruto, José
PUBLICACIÓN:	Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social
TOMO/BOLETÍN:	-
PÁGINA:	-
MES:	Febrero
AÑO:	2024

ABEL N. DE MANUELE
PAULA JUDURCHA
JOSÉ BORRUTO⁽¹⁾

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL DNU 70/23

I - INTRODUCCIÓN

El 10 de diciembre pasado se produjo la asunción de Javier Milei como presidente del país. Más allá de especulaciones, y sus propias promesas de campaña, a los pocos días dio impulso a un paquete normativo, el que más allá de su legalidad está destinado (de ser convalidado) a provocar serias transformaciones en nuestro cuerpo legal. En este aspecto estamos haciendo referencia a los proyectos denominado "Bases para la reconstrucción de la economía argentina" contenido en el [decreto de necesidad y urgencia número 70/23](#) y el proyecto de ley llamado "Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos". A estos dos, debemos agregar el anuncio (en realidad fue el primero) del ministro Caputo, el que en fecha 12/12/23 formuló diez medidas de corte financiero. Fue el inicio del preludio. Es más, como si lo expuesto resultara insuficiente, se anuncian nuevos proyectos a los efectos de concretar los llamados "avances por la libertad".

Si bien en este artículo nos abocaremos a realizar una breve descripción comparativa sobre los alcances del DNU en el derecho del trabajo, no podemos iniciar aquella tarea sin hacer una breve referencia sobre la viabilidad de la herramienta utilizada por el gobierno para derogar, modificar y crear nueva normativa.

Como primera cuestión debemos aclarar que es posible realizar modificaciones o derogar disposiciones normativas, pero para ello es indispensable respetar los procedimientos que nuestra constitución establece. Y justamente esto es lo que se debate por estos días en nuestra sociedad. En efecto, es así que a modo de "tsunami" se pretenden derogar y/o modificar más de un centenar de disposiciones normativas que fueron elaboradas al calor de prolongados debates que concluyeron con alguna forma de consenso para su aprobación. Esas propuestas han sido parte de ilusiones, utopías y proyectos de país, elaboradas sobre las necesidades sociales y económicas de nuestra población. Muchas de ellas fueron una muralla que los gobiernos más autoritarios no se atinaron o no pudieron traspasar. Pero en pleno siglo XXI aquella muralla se intenta poner en peligro por unos pocos, so pretexto de situaciones de necesidad y urgencia.

Es importante remarcar que la intención de este artículo radica en analizar las reformas que el DNU 70/23 pretende instalar, a través de 45 artículos, sobre las relaciones individuales y colectivas del trabajo. Para ello creímos conveniente como primera cuestión hacer una breve referencia sobre los antecedentes y pautas que nuestra Constitución requiere para la sanción de las leyes, y de allí poder entender la viabilidad y límites previstos para utilizar la herramienta del DNU, destinado a derogar, modificar y/o crear nueva normativa.

II - LA OPCIÓN DE NUESTROS CONSTITUYENTES

Debemos comenzar por reseñar que, tal cual lo establecieron nuestros convencionales constituyentes, en el año 1853, "La Nación Argentina adopta para su gobierno la forma representativa, republicana federal" (artículo 1), el que se sostiene en sus tres poderes fundamentales: el ejecutivo, legislativo y judicial. Esta es la opción histórica de las modernas democracias, a partir de los modelos fundacionales como las constituciones norteamericana y francesa.

Este modelo se construyó sobre dos principios esenciales: el imperio de la ley y el advenimiento de un pueblo legislador. El primero de ellos se refería a la regla impersonal, que se consideraba como la primera de las cualidades políticas indisociablemente liberal y democrática. Esto, para aquellos tiempos marcaba, ante todo, la ruptura con el absolutismo, identificado con el poder de uno solo, esencial y estructuralmente arbitrario. El segundo de esos principios, "advenimiento de un pueblo legislador", surge a partir del reconocimiento en el pueblo de la fuente generadora de todos los poderes. Según Rosanvallon⁽²⁾ es lo que en Norteamérica se le decía "fountain of power" o fuente del poder, mientras que en Francia se lo denominaba "soberano".

Y estos antecedentes se fundaron en lo que en no mucho tiempo antes, en 1748, se propuso en la obra "el espíritu de la ley" de Charles-Louis de Secoudat, barón de la Brède y de Montesquieu, al establecer las relaciones entre la administración (gobierno) y los otros poderes. Ello, como afirma Cassagne⁽³⁾, se configura como uno de los principios fundamentales del derecho administrativo contemporáneo. Se podría agregar, dice el autor, que "constituye

uno de los pilares del edificio en que se asienta la Constitución". Bielsa⁽⁴⁾ señala que las ideas dominantes en la concepción de Montesquieu fueron la prevención y defensa de la libertad natural del hombre para protegerlo contra el despotismo de la autoridad.

Ahora bien, en el esquema constitucional aprobado por nuestros constituyentes (con las reformas de 1860/66/98/1949/57/72/94) los poderes del Estado argentino constituyen la estructura de la organización política de la Nación, los cuales cuentan con órganos de gobierno que son autónomos e independientes, los cuales ejercen la administración y control que garantiza el Estado de Derecho de todos los habitantes de la Nación.

En esta línea, garantizando la división de poderes, nuestra [Constitución Nacional](#) (CN), al fijar en el art. 99 las atribuciones del Poder Ejecutivo (PE), en su inciso tercero, establece que "El Poder Ejecutivo no podrá en ningún caso bajo pena de nulidad absoluta e insanable, emitir disposiciones de carácter legislativo", atento que estas le corresponden al Poder Legislativo (PL).

III - LAS SITUACIONES DE EMERGENCIA

Ahora bien, seguidamente, y a modo de excepción, la CN contempla que el Poder Ejecutivo (PE), puede utilizar los Decretos de Necesidad y Urgencia (DNU), ante ciertas y excepcionales ocasiones (situaciones de extrema gravedad que pueden llegar a poner en riesgo la organización política del país) para emitir disposiciones de carácter legislativo. Estas circunstancias excepcionales son tratadas por el derecho público, que las ha caracterizado como de emergencia. Linares Quintana⁽⁵⁾ lo asocia a "la subsistencia del estado" y Bidart Campos⁽⁶⁾ mencionaba "la peligrosa situación patológica para la constitución". Otros autores, como Gnecco⁽⁷⁾ menciona el "estado de prevención y alarma".

Nuestra Constitución Nacional ha contemplado, inicialmente, tres instancias o instituciones de emergencia. Ellas son: a) declaración de guerra; b) el estado de sitio y; c) intervención federal. Ellas, inicialmente establecidas en los artículos 23, 6 y 67 inc. 18 y 21 (respectivamente). De igual forma, y a modo de contraposición, limitó algunas de ellas en el artículo 29: "El congreso no puede conceder al Ejecutivo Nacional ni a las legislaturas Provinciales ni a los Gobernadores de Provincia, facultades extraordinarias ni la suma del poder público ni otórgales sumisiones o supremacías por las que la vida, el honor o las fortunas de los argentinos queden a merced de Gobiernos o persona alguna. Actos de esta naturaleza llevan consigo una nulidad insanable y sujetaran a los que la formulen, consientan o firmen, a la responsabilidad y pena de los infames traidores a la Patria".

La reforma constitucional del año 1994, incorporó a la **delegación legislativa** (artículo 76) y las que autorizan al Poder Ejecutivo Nacional, al dictado de los **decretos de necesidad y urgencia** (artículo 99 inciso 3). A su vez se estableció que se encuentran excluidas las materia penal, tributaria, electoral o de régimen de los partidos políticos.

En cuanto a la delegación legislativa, el artículo 76 señala: "Se prohíbe la delegación legislativa en el Poder Ejecutivo, salvo en materias determinadas de administración o de emergencia pública, con plazo fijado para su ejercicio y dentro de las bases de la delegación que el Congreso establezca. La caducidad resultante del transcurso del plazo previsto en el párrafo anterior no importará revisión de las relaciones jurídicas nacidas al amparo de las normas dictadas en consecuencia de la delegación legislativa".

Vale aclarar que la ejercitación de facultades extraordinarias debe ser razonable en su contenido y transitorio, sin poder afectar derechos adquiridos, ni las restricciones podrán superar el límite previsto por el artículo 28 (CN).

IV - LOS DECRETOS DE NECESIDAD Y URGENCIA

El Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) como herramienta legislativa, tal cual lo afirmado, solo es posible, o al menos es lo que se creía, por "situaciones excepcionales, se hiciere imposible seguir los trámites ordinarios previstos por esta Constitución para la sanción de las leyes, y no se trate de normas que regulen materia penal, tributaria, electoral o de régimen de los partidos políticos...".

Es decir que la herramienta del DNU únicamente puede ser utilizada en aquellas situaciones de extrema gravedad, las que pueden llegar a poner en riesgo la organización política del país.

Un estado de necesidad máxima o emergencia, que impone el deber de superarlo mediante la adopción de medidas que sean de carácter "extraordinario y excepcional", lo que se da en llamar un derecho de necesidad.

Al ser consagradas las facultades legislativas a otro poder, es decir al poder legislativo, se consagra, a modo de excepción, la atribución extraordinaria del ejercicio de funciones legislativas, estableciendo al respecto "...solamente cuando circunstancias excepcionales hicieran imposible seguir los trámites ordinarios previstos por esta Constitución para la sanción de las leyes, y no se trate, de normas que regulen materia penal, tributaria, electoral o de régimen de los partidos políticos, podrá dictar decretos por razones de necesidad y urgencia, los que serán decididos en acuerdo general de ministros que deberán refrendarlos, conjuntamente con el jefe de gabinete de ministros". Promulgada la norma, el poder legislativo tiene las atribuciones para analizarlo y determinar sobre su vigencia. El mismo 99, inciso 3, indica que "...el jefe de gabinete de ministros personalmente y dentro de los diez días someterá la medida a consideración de la Comisión Bicameral Permanente...".

V - EL CONTROVERTIDO Y CUESTIONADO DNU

1. Límites

Si bien es cierto que gobiernos anteriores (de diversas pertenencias políticas) han hecho uso de esta herramienta (muchas veces en exceso), en el caso que nos ocupa estamos ante una situación que ronda con el escándalo por el intento de avasallar, de un solo intento, más de 300 normas.

A partir de las derogaciones y reformas pretendidas por el Decreto de Necesidad y Urgencia - Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina (DNU-2023-70-APN-PTE) se ha desatado un verdadero estado deliberativo en lo político y judicial. Es indudable que más allá de su ratificación legislativa, la norma estará sujeta a un profundo debate en la instancia judicial. El mismo ya ha comenzado, a través de varias causas en los distintos fueros.

Ahora bien, es importante remarcar que ya nuestro máximo tribunal ha sentado jurisprudencia en esta materia. Es así que en los precedentes "Verrocchi" (1999), "Consumidores Argentinos" (2010) y "Pino" (2021) ha fijado posición sobre los alcances y limitaciones del uso de los DNU como herramienta para emitir disposiciones legislativas, afirmando que la admisión de facultades legislativas al PE se hace bajo condiciones de rigurosa excepcionalidad y con sujeción a exigencias formales, que constituyen una limitación y no una ampliación del sistema presidencial. Además, el máximo tribunal determinó que se requieren la concurrencia de dos circunstancias: 1) imposibilidad de dictar una ley mediante el trámite ordinario previsto por la Constitución, o 2) que la situación que requiere una solución legislativa sea de una urgencia tal que deba ser solucionada inmediatamente, en un plazo incompatible con el que demanda el trámite normal de las leyes.

García Vior trae a colación los fundamentos, en los precedentes que citáramos, de la CSJN cuando señala que "la interpretación de la Constitución Nacional, en cuanto regula los decreto de necesidad y urgencia, debe ajustarse a los principios del estado constitucional", y concluyó que eso resultaba así "porque los constituyentes decidieron sujetarse a unos principios fundamentales para convivir en sociedad, pensados para que sean perdurables e inmunes a las tentaciones de cambiarlos frente a las previsibles mudanzas de opinión. Este común sentir se edifica sobre algunas bases que deben ser aceptables para quienes están distanciados por una controversia particular, que lo serán en los conflictos subsiguientes cuando cambien sus posiciones de poderío o debilidad y que serán aplicadas por las generaciones futuras por que se habrán transformado en una práctica constitucional consolidada", agregando a posteriori "...el principio que organiza el funcionamiento del estatuto del poder es la división de funciones y el control recíproco, esquema que no ha sido modificado por la reforma constitucional de 1994. Así, el Congreso Nacional tiene la función legislativa, el Poder Ejecutivo dispone del reglamento y el Poder Judicial dicta sentencias, con la eminente atribución de ejercer el control de constitucionalidad de las normas jurídicas. **Desde esta perspectiva, no puede sostenerse, en modo alguno, que el Poder Ejecutivo puede sustituir libremente la actividad del Congreso o que no se halla sujeto al control judicial**"⁽⁸⁾. (la negrilla nos pertenece).

2. Sus fundamentos

En este marco, el DNU 70/23 en cuestión, para justificar la utilización de esta herramienta de excepción, utiliza los siguientes fundamentos -expuestos en los considerandos-: "...Que la REPÚBLICA ARGENTINA se encuentra atravesando una situación de inédita gravedad, generadora de profundos desequilibrios que impactan negativamente en toda la población, en especial en lo social y económico. Que la severidad de la crisis pone en riesgo la subsistencia misma de la organización social, jurídica y política constituida, afectando su normal desarrollo en procura del bien común. Que ningún gobierno federal ha recibido una herencia institucional, económica y social peor que la que recibió la actual administración por lo que es imprescindible adoptar medidas que permitan superar la situación de emergencia creada por las excepcionales condiciones económicas y sociales que la Nación padece, especialmente, como consecuencia de un conjunto de decisiones intervencionistas. Que con el fin de corregir la crisis terminal que enfrenta la economía argentina y conjurar el grave riesgo de un deterioro aún mayor y mucho más grave de la situación social y económica, se debe reconstruir la economía a través de la inmediata eliminación de barreras y restricciones estatales que impiden su normal desarrollo, promoviendo al mismo tiempo una mayor inserción en el comercio mundial...".

3. Contenido

La cuestionada norma está distribuida en un total de XVI capítulos, los que se hallan integrados por 366 artículos, que se distribuyen de la siguiente forma:

Declaración de emergencia (art. 1), desregulación (art. 2), inserción en el mundo (art. 3) materia comercial (art. 4 y ss.), reforma del estado (art. 36 y ss.), laboral (art. 53 y ss.), comercio exterior (art. 98), bioeconomía (art. 154), energía (art. 171), aerocomercial (art. 178), justicia (art. 249), salud (art. 264), comunicación (art. 326), ley del deporte (art. 331), ley general de sociedades (art. 346), turismo (art. 348), registro automotor (art. 351).

Tal cual se puede observar de la mera lectura de sus titulares, la norma intenta modificar y/o derogar instituciones diversas, desde la reforma del estado al patentamiento vehicular, pasando por materia laboral, comercial, sociedades anónimas en el fútbol, de la bioeconomía, y siguen. Lo insólito es que todo ello bajo el mismo fundamento y necesidad, "la urgencia", y con un mismo objetivo: conjurar el grave riesgo de un deterioro aún mayor y mucho más grave de la situación social y económica.

4. La materia Laboral

A criterio de Ackerman⁽⁹⁾, en esta materia (y de la que se ocupa este artículo) se trata de una reforma perversa, una encerrona en la que, a través de las nuevas reglas, sin siquiera simular moderación, buscan cancelar cualquier riesgo de fuga hacia un ámbito de protección de las personas que trabajan. No cabe duda de que se ataca lo que fuera la primera reacción de la sociedad humanista y liberal del siglo XIX, como la de excluir al contrato de servicios (calificación de Von Gierke) de las regulaciones contenidas en los códigos civiles y comerciales, ya que estamos en presencia de un contrato distinto o particular o tal vez, por qué no decirlo, ni siquiera de un contrato.

Es así que se pretende modificar instituciones relativas a la contratación laboral, modalidades contractuales, derechos y obligaciones de las partes, protección de la trabajadora embarazada y de la maternidad, jornada, protección contra el despido arbitrario, extinción del contrato de trabajo, discriminación, funcionamiento de las

asociaciones gremiales, conflictos colectivos, interpretación de las normas laborales como asimismo respecto del resarcimiento a las personas trabajadoras a través de las indemnizaciones previstas legalmente para los casos específicos de evasión fiscal respecto de los aportes previsionales, cuotas sindicales como es el caso de las previstas en el art. 132 bis de la [LCT](#) y el caso específico de la establecida en el régimen de la [ley 26844](#) -ante la extinción del contrato de trabajo-. En síntesis, en este artículo analizaremos -someramente- las implicancias que dicho decreto propone a partir de tres los ejes fundamentales de la disciplina: el derecho individual, el derecho colectivo y las indemnizaciones ante la no registración o defectuosa registración del contrato de trabajo. A continuación, nos abocaremos a las mismas:

4.1. Modificaciones a las relaciones individuales de trabajo

En lo que hace al derecho individual del trabajo, las modificaciones impuestas lo son sobre la ley 20744 -Ley de Contrato de Trabajo (LCT, T.O. 1976-) y a las leyes [24013](#), [25013](#), [25345](#), [25877](#), [26727](#), [26844](#) y [27555](#) y se deroga la ley [25323](#). Aquí es importante señalar que la LCT se trata de una ley que contempla un espíritu protectorio para las personas trabajadoras y se estructura sobre la base de los principios del derecho del trabajo como disciplina jurídica autónoma, y que son los que dan criterios para posicionarse frente a situaciones que requieren determinaciones, pero sobre todo y esencialmente para aquellas situaciones de avasallamiento de derechos en que las personas trabajadoras como sujetos oprimidos dentro de las relaciones contractuales suelen encontrarse.

Recordemos que nuestra Carta Magna en el primer párrafo del art. 14 bis dispone: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial...", haciendo de las personas trabajadoras sujetos de preferente tutela constitucional, sumado ello a la protección a través del "bloque de constitucionalidad" con los compromisos internacionales que nuestro país ha asumido a partir del reconocimiento con rango constitucional de los Tratados y Convenciones sobre Derecho Humanos, y de carácter supra legal los convenios, en especial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) -art. 75, inc. 22-.

El DNU modifica la LCT, desconociendo los principios rectores de las relaciones laborales y la especial protección de los derechos de las personas trabajadoras a partir de la intervención estatal en relaciones entre partes desiguales. Importante aquí es recordar a Plá Rodríguez (2015) cuando al hablar de los principios que el derecho del trabajo tiene como disciplina autónoma los refiere como aquellos que "...juegan un papel propiamente constitucional, es decir, constitutivo del orden jurídico".

Así, el "**artículo 66**" sustituye el artículo 9 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente: "ARTÍCULO 9: El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba, en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, **cuando hubieran agotado todos los medios de investigación a su alcance y persistiera duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia y defensa en juicio. En tal sentido se aplicará la regla general procesal, en virtud de la cual los hechos deben ser probados por quien los invoca, con plena vigencia de la facultad de los magistrados en la obtención de la verdad objetiva y el respeto a la seguridad jurídica**" [el destacado es nuestro]. Pues aquí, la primera aclaración que debemos hacer es que nos encontramos con la modificación del segundo párrafo del artículo 9 que por antonomasia protege a la parte trabajadora a partir de las reglas de la norma y la interpretación más favorable: "**in dubio pro operario**", estableciendo mayores requisitos para la aplicación de este principio, provocando prácticamente su limitación y/o eliminación. No podemos obviar de recordar que este principio, establecido en el artículo 9 de la LCT, es una consecuencia de la imperatividad que surge de la manda constitucional (artículo 14 bis). Es decir, se materializa un verdadero ataque al pilar fundamental de que diera fundamento al derecho del trabajo: "**el principio protectorio**". Nunca nadie se animó a tanto.

Continúa con el "**artículo 67**" por el cual se sustituye el art. 12 de la LCT -y sus modificatorias- incorporando un segundo párrafo: "Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo o de desvinculación en los términos del artículo 241 de esta ley, las partes podrán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley"; es decir, dejando abierta la posibilidad de renuncia de derechos provenientes del contrato individual de trabajo, habilitando a la autoridad administrativa o judicial, a homologar dichas renunciaciones.

Por su parte, el "**artículo 68**" sustituye el artículo 23 -y sus modificatorias- eliminando el párrafo segundo del artículo 23 (es decir: "...esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar el contrato y en tanto que por las circunstancias no sea dado de calificar de empresario a quién presta el servicio") y agregando: "la presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la

Seguridad Social". Arrebatándose así la posibilidad a la persona trabajadora de los beneficios de la aplicación del principio de primacía de la realidad, y de alguna forma dejando abierta la posibilidad de contrataciones, de dudosa legalidad.

El "**Artículo 69**" sustituye el artículo 29 -y sus modificatorias- en cuanto modifica el concepto de la dependencia de quién utiliza la prestación (artículo 29, primer párrafo) por el de "quién registre la relación laboral", estableciendo una responsabilidad solidaria de la empresa usuaria por obligaciones emergentes de la relación laboral y del régimen de la seguridad social. Elimina tercer párrafo del artículo 29 sobre empresas de servicios eventuales.

Ahora bien, el "**Artículo 70**" sustituye el artículo 80 -y sus modificatorias- estableciendo la entrega de certificado en forma virtual y considerando cumplimentada la obligación cuando se halle incorporado en la plataforma virtual, y a partir de que ella estuviere actualizada y disponible en la página web del organismo de la Seguridad Social. No estableciendo sanciones, y eliminando la sanción prevista en el tercer párrafo art. 80 reformado.

También se modifica -por el "**artículo 71**"- el período de prueba del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, previsto en el art. 92 bis, extendiéndolo de tres meses a "OCHO (8) meses de vigencia". Esta excesiva modificación trae sin duda aparejado un perjuicio para la parte trabajadora, no debemos olvidar que el período de prueba, más allá de permitir a las partes "coincidir" en los términos del contrato de trabajo, en definitiva, no deja de ser como lo expresa Ackerman⁽¹⁰⁾ "una postergación del acceso a la tutela del derecho a la estabilidad".

Respecto al **pago de la remuneración** se establecen las siguientes modificaciones: el "**Artículo 72**" sustituye el artículo 124 eliminando las obligaciones de los bancos con relación a las cuentas sueldo, suprimiendo los párrafos segundo y tercero. El "**artículo 73**" sustituye el inciso c) del artículo 132 estableciendo -ahora- que las retenciones únicamente se considerarán "si existe un consentimiento explícito del empleado autorizando al mismo", lo que implica que no podrán efectuarse retenciones -caso de las cuotas sindicales y las de solidaridad- sin consentimiento expreso.

El "**artículo 74**" sustituye el artículo 136 modificando el régimen de responsabilidades frente a la terciarización y subcontratación laboral previsto en el art. 136 de la LCT. En tanto que por el "**artículo 75**" en relación a la confección de recibo de sueldo (art. 139) introduce la posibilidad de que la copia sea bajo la modalidad electrónica. En ese mismo orden, el "**artículo 76**" modifica los requisitos mínimos previstos en el artículo 140 agregando -como inciso j)- "Total de contribuciones abonadas por el empleador por disposición legal". El "**artículo 77**" sustituye el artículo 143 en cuanto incorpora la posibilidad de digitalizar los recibos de haberes contando con la misma validez que los de soporte papel.

En cuanto a la **protección de la maternidad**, el "**artículo 78**" sustituye el artículo 177 referente al plazo de prohibición de trabajar de la mujer o persona gestante posibilitando reducir el plazo de licencia previa al parto a 10 días (antes eran 30 días), e incorpora a las personas gestantes no solo contemplando la licencia por maternidad para las mujeres trabajadoras.

El "**artículo 79**" incorpora como artículo 197 bis por el cual a través de la negociación colectiva se permite la disposición horaria (amplia y con modalidades diversas) con el único límite del descanso interjornada. Es decir, se trata de modificar los límites impuestos por las leyes 20744 y 11544, en concordancia con los convenios 1 y 30 de la OIT.

En lo que hace a la extinción del contrato de trabajo, el "**artículo 80**" sustituye el artículo 242 incorporando como causal de despido a los bloqueos y tomas de establecimiento agregando como párrafo in fine: "**Configura injuria laboral grave la participación en bloqueos o tomas de establecimiento**. Se presume que existe injuria grave cuando durante una medida de acción directa: a.- Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b.- Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c.- Se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente. Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación" [el destacado es nuestro]. En este supuesto estamos en presencia de un verdadero límite al constitucional derecho de huelga. Es más, se lo pretende penalizar. Del mismo nos ocuparemos en el acápite colectivo.

En el "**artículo 81**" modifica el artículo 245 sobre Indemnización por antigüedad o despido, agregando al primer párrafo in fine que "...La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual"; así como también modifica la base de cálculo, no pudiendo esta ser inferior al 67% del importe correspondiente a un mes y establece la incorporación, por convenio colectivo, de un fondo de cese laboral a través de un aporte de hasta un 8% de la remuneración computable y también establece la posibilidad de prever un régimen de capitalización.

En ese orden, se incorpora como art. 245 bis ("**artículo 82**"), el siguiente a saber: "Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio. Será considerado **despido por un acto de discriminación** aquel originado por motivos de etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial. En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al 50% de la establecida por el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso. Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el 100%, conforme los

parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios. El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos". Este nuevo artículo incorpora la figura del despido discriminatorio como agravado, pero a su vez lo limita, lo tarifa y pone la carga de la prueba de la discriminación en la víctima desconociendo la aplicación de las "categorías sospechosas"; además de prohibir la reinstalación en el empleo.

Entre otras de las modificaciones sobre la Ley de Contrato de Trabajo (T.O. 1976), el "**artículo 83**" sustituye el artículo 255 sobre el reingreso del trabajador y la deducción de las indemnizaciones percibidas imponiendo un índice de actualización de las mismas en perjuicio de la parte trabajadora y el "**artículo 84**" sustituye el artículo 276 reduciendo los índices de actualización de los créditos laborales y estableciendo límites.

4.2. Modificaciones o eliminación de normas relativas a sanciones especiales por ausencia o deficiencias registral

En lo que hace a las indemnizaciones como consecuencias de la falta de registración o registración deficiente de las relaciones laborales, el DNU bajo análisis expone: "Que los emprendimientos, esencialmente privados, resultan el mejor recurso para la contención social, a través del empleo y la generación de bienes y servicios necesarios para la vida de toda la sociedad, y para ello se requieren cambios que permitan una expansión de la demanda de trabajo en el país. Que el empleo formal registrado no crece desde el año 2011, y es un hecho demostrado que las medidas estructurales adoptadas por la Ley de Empleo 24013 y por la Ley 25323 no han podido revertir el problema de la informalidad, en virtud de lo cual ... se modifican las Leyes ... 24013, 25345, 25877, 26727, 26844 y 27555 y se deroga la Ley 25323, a los efectos de mejorar y simplificar los procesos de registración, darle seguridad jurídica a la relación laboral...".

Ahora bien, sabemos que, según la LCT en su art. 52⁽¹¹⁾ se estatuye la obligación de la parte empleadora de registrar el contrato de trabajo de llevar un libro en el que conste toda la información relativa a los contratos de trabajo existentes, asimismo especifica las formalidades y las prohibiciones sobre el mismo; su incumplimiento hace lugar a la imposición de las sanciones que se desprenden del citado ordenamiento legal -cuya viabilidad y vigencia se pone en juego en los fundamentos del DNU- como consecuencia de la actuación de control laboral administrativa.

Pues en este orden es que, son las indemnizaciones previstas en leyes complementarias las que protegen al trabajador de omisiones [acciones] ilícitas y/o irregulares por parte de las empleadoras. Indemnizaciones que han sido previstas como sanciones legales con el fin de persuadir y en su defecto reprimir dichas conductas.

En este contexto, y bajo el fundamento que las "multas" oportunamente previstas por la ley no han cumplido el objetivo primario de alcanzar el trabajo debidamente registrado, el DNU plantea: "**Artículo 53: Deróguense los artículos 8 a 17 y 120, inciso a), de la Ley 24013**". De esta manera, se deroga todo el régimen de regularización de empleo no registrado previsto, y con ello se eliminan las indemnizaciones contempladas a modo de sanción, por falta de registración (art. 8) o por errónea registración de la relación laboral (arts. 9 y 10). Además de eliminar la obligación contemplada en el art. 120 inc. a) de efectuar las inscripciones que el art. 7 [de la misma ley] prevé, es decir la inscripción en los libros del art. 52 de la LCT y alta temprana de AFIP.

Por su parte, se plantea en el "**Artículo 54: Derógase el artículo 9 de la Ley 25013**", lo que implica derogar la presunción de considerar la conducta asumida por la parte empleadora como temeraria y maliciosa en los términos del art. 275 de la LCT⁽¹²⁾, cuando no se abone la indemnización por despido en tiempo y forma y sin causa justificada.

Continúa en la misma línea con el "**Artículo 59:** Sustituyese el artículo 7 de la Ley 24013 por el siguiente: "ARTÍCULO 7 - Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación que determine el Poder Ejecutivo. Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva, y realizarse a través de medios electrónicos"; es decir, derogando el art. 7 de la Ley 24013 -ya citado-, que establecía que la relación se consideraba registrada cuando la misma lo fuera en el libro artículo 52 (LCT) y por ante los organismos de la Seguridad Social -art. 18 inc. a), ley 24013-.

En tanto que por el "**Artículo 60:** Incorporase como artículo 7 bis de la Ley 24013, el siguiente: "ARTÍCULO 7 bis - En virtud de lo establecido en los artículos 29 y 30 de la Ley 20744, la registración efectuada en los términos del artículo 7 se considera plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas intervinientes, humanas o jurídicas". De esta manera, la nueva norma propone que la registración puede ser realizada por "cualquiera de las personas intervinientes, humanas o jurídicas". Recordemos que, hasta este momento, existía la obligación de que ambas empresas registren a los trabajadores eventuales o subcontratados, con las salvedades de que la empleadora los debía registrar como dependientes, mientras que la usuaria debía dejar registro del tipo de contratación o subcontratación. Es evidente que este artículo está dirigido a bloquear las consecuencias del precedente "Vásquez"⁽¹³⁾ sobre la registración del personal eventual.

A través del "**artículo 61**" se incorpora un sistema de denuncia electrónico ante la AFIP del que podrá hacer uso la persona trabajadora para denunciar la falta de registración. En tanto que por el "**artículo 62**" incorpora (como artículo 7 quáter) un mecanismo para la determinación de deuda y cumplimiento -si fuera el caso mediante sentencia judicial firme del reconocimiento de una relación no registrada- a partir de la obligación de comunicar -dentro de los 10 días- al organismo recaudador. Dato no menor es que esta norma es similar a los arts. 44 y 46 de la ley 25345 que fueron derogados por el art. 56 del DNU bajo análisis. Por su parte el "**artículo 63**" sustituye el art. 18 de la misma ley referida al Sistema Único de Registro Laboral en cuanto: inciso a) "obra social correspondiente" por

“prestador ... elegido por el trabajador” y elimina inciso b) “trabajadores bajo “modalidades promovidas”; mediante el **“artículo 64”** incorpora, como inciso i) al artículo 114 de la Ley 24013, la situación legal de persona desempleada a quienes hubieran extinguido el contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Por otra parte, en lo que hace a la **Ley 25323**, el **“artículo 55”** -del DNU- la deroga. Recordemos que la citada ley duplica indemnizaciones por despido, en los casos que la relación laboral al momento de la extinción del vínculo laboral, el contrato no esté registrado o lo estuviere deficientemente (art. 1), además de contemplar una sanción - que incrementa en un 50% las indemnizaciones legales previstas en los arts. 232, 233 y 245, LCT- y los artículos 6 y 7 de la Ley 25013 para los casos que la parte empleadora, debidamente intimada, no abonare dichas indemnizaciones y obligara a la parte trabajadora a judicializar el reclamo para el reconocimiento de sus derechos.

Para el caso de la Ley 25345⁽¹⁴⁾, el **“artículo 56”** deroga los artículos 43 a 48. A tal fin recordemos que el art. 43 incorporó el artículo 132 bis a la LCT, mediante el cual se sancionaba a los empleadores que hubieren retenido aportes del trabajador (provenientes de normas legales y/o convencionales) y que no los hubieren ingresado al sistema de la Seguridad Social. En tanto que el art. 44 establecía la obligación de remisión a la AFIP, de las actuaciones administrativas y/o judiciales en las que se detectara o determinara que existía una falta de registración, o una registración deficiente; el art. 45, por su parte agregó un último párrafo al artículo 80 de la LCT, estableciendo una indemnización de 3 salarios, a modo de sanción por falta de entrega de constancia o certificado de pago de aportes y contribuciones. Mediante el art. 46 se incorpora al art. 132 de la LCT la obligación de remitir expediente a la AFIP para la determinación de deuda de aportes, en aquellos casos judicializados, que, contando con sentencia firme, se haya determinado la existencia de una relación laboral sin registrar, o erróneamente registrada. El art. 47 introdujo modificaciones al art. 11 de la Ley 24013, estableciendo los requisitos para la viabilidad de la sanción allí prevista y el art. 48 incorpora un inciso a la Ley 23789 sobre gratuidad de las comunicaciones telegráficas exigidas por la ley como medio legítimo, pero sobre todo como reconocimiento efectivo del principio de gratuidad (artículo 20, LCT) propio de la protección del acceso a la justicia de la parte trabajadora.

Ahora bien, en el caso del art. 132 bis de la LCT que fuera introducido oportunamente por el art. 43 de la Ley 25345 tuvo como objeto principal proteger a la parte trabajadora de la conducta ilícita de la parte empleadora de retener y usufructuar créditos ajenos violando las obligaciones que se le han impuesto como agente de retención, es decir que la retención indebida de dinero que no le pertenece luego de haberlo descontado de los haberes, lo que viola las obligaciones que se le han impuesto como agente de retención al no efectuar los depósitos correspondientes.

Tal como lo indica Caparrós⁽¹⁵⁾, más allá de la discusión sobre la naturaleza jurídica de la norma, la Doctrina es conteste en admitir el carácter punitivo de la sanción y su componente resarcitorio, su origen legal y que implica un beneficio para la persona trabajadora.

Sobre el particular volveremos a explayarnos en punto 4.5. “modificaciones al derecho colectivo”.

En este orden, es donde resaltamos la necesidad de su consagración legal, no como un mero capricho sino que deviene de una imperiosa necesidad que no sea el Juez quien debe fijarla -como ocurre con las astreintes- sino por el contrario, que tal como lo establece el art. 132 bis es la propia ley quien la determina y especifica sus requisitos de admisibilidad y cuantifica, siendo el/la juez/a solo la aplica ante el incumplimiento por parte de la parte empleadora, que por otra parte, tampoco cumplió ante la intimación previa de la parte trabajadora.

4.3. Acerca de los créditos laborales

La cuestionada norma también pretende introducir modificaciones en materia de créditos laborales. En efecto el **“artículo 83”** sustituye el artículo 255 (LCT) y sus modificatorias por el siguiente: “ARTÍCULO 255 - Reingreso del trabajador. Dedución de las indemnizaciones percibidas. La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo pagado oportunamente, actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual, por la causal de cese anterior. En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido solo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso”, mientras que el **“artículo 84”** sustituye el artículo 276 de la LCT y establece un sistema de “actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria” e indicando que “en ningún caso podrá ser superior a la que resulte de calcular el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual”. Agregando seguidamente que “la presente disposición es de orden público federal y será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra.” Es decir, un verdadero avance sobre la autonomía de los jueces y una limitación al derecho de los trabajadores de percibir un monto razonable de sus créditos. Y además, el **“artículo 85”** sustituye el artículo 277 (LCT) sobre pago en juicio. Limita el pacto de cuota litis al veinte por ciento (20%). Agrega, además, la posibilidad de pago en cuotas (hasta 12) para las personas humanas y jurídicas alcanzadas por la Ley 24467 (también llamada “ley Pymes”) y ante una sentencia judicial condenatoria.

4.4. Modificaciones a otros institutos laborales

Tal cual lo indicado, no podemos dejar de mencionar que, con distintas alcances y consecuencias, también se pretende avanzar sobre los llamados **“estatutos especiales”**, como los vinculados a la **Ley 26844**⁽¹⁶⁾ (Casa Particulares), de la **Ley 26727**⁽¹⁷⁾ (Régimen del Trabajo Agrario), **Ley 27555**⁽¹⁸⁾ (régimen legal del contrato de

teletrabajo), estableciendo **modificaciones en todos ellos; y la Ley 14546⁽¹⁹⁾** (Régimen del viajante de comercio) **que directamente lo deroga.**

En cuanto a la Ley 26884 (casas particulares), a través del **"artículo 58"** en cuanto deroga el artículo 50 de la misma, Capítulo I - Registro Laboral (Ley 24013). El art. 50 prevé una sanción ante la falta de registración o registración deficiente consistente en duplicar la indemnización que dicho régimen contempla en su artículo 48, cuando la relación al momento del despido no estuviere registrada o lo estuviere de modo deficiente. Consideración no menor la que han tenido las y los legisladores en su momento, teniendo en cuenta que la citada ley regula relaciones laborales que integran un grupo de alta vulnerabilidad de dichas trabajadora/es, que han atravesado sus relaciones laborales sin el reconocimiento de sus derechos como tales y que además se trata de una actividad de suma importancia para la economía del país ya que representa el 6,7% de la tasa de ocupación⁽²⁰⁾ y no es dato menor que el colectivo de personas trabajadoras está integrado por un 99,3% de mujeres -en su mayoría de bajos recursos- y 76,8 está en la informalidad⁽²¹⁾, esto se traduce que en nuestro país aproximadamente 1 de cada 8 mujeres asalariadas pertenece al sector, es decir casi 700 mil mujeres⁽²²⁾. Por lo que claramente esta reforma implica no solo un no reconocimiento de la situación real de estas personas trabajadoras sino, un retroceso en cuanto a la conquista y reconocimiento de derechos e identidad laborales traducidos en una situación de discriminación laboral.

También se plantea una reforma a la Ley 26727 (trabajo agrario) que al igual que el caso del régimen de Casa Particulares es un cuerpo normativo que, en su momento (2011 y 2013 respectivamente) han sufrido reformas sustanciales que abrieron el camino en el reconocimiento de derechos para las personas que se desempeñan en estas actividades. En este caso lo hace a partir del **"artículo 89"** en cuanto sustituye el artículo 69 de la citada ley respecto de las Bolsas de trabajo desnaturalizando la figura propia de la actividad a partir de permitir a la empleadora contratar discrecionalmente en caso de necesidad, dejando librada la posibilidad de contrataciones precarias.

En lo que a trabajadores denominados "viajantes de comercio", la norma es aún más audaz. Directamente la deroga a través de lo que prevén los **"artículos 90 y 91"**. Si bien no afecta "los derechos individuales de aquellos trabajadores que se encuentren actualmente alcanzados por el Régimen establecido en la ley que se deroga" señalando a continuación que las nuevas contrataciones producidas con posterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley se regirán por las normas generales, contratos individuales y convenios colectivos que resulten aplicables. La norma derogada, establece, entre otros derechos específicos para la actividad, "las comisiones directas e indirectas" (artículos 5 y subsiguientes) y por el artículo 14 se prevé la indemnización (adicional a la de la LCT) por clientela.

Sobre las modificaciones al régimen legal del contrato de teletrabajo (Ley 27555), las mismas se materializan por el **"artículo 92"**, se sustituye el artículo 6 de aquella, y que afecta a las tareas de cuidado, por lo que las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a cargo el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona que trabaja y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a coordinar con el empleador, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción esporádica de su jornada, compensando dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas. A su vez el **"artículo 93"** modifica el artículo 8 (Ley 27555), por el siguiente: "ARTÍCULO 8 - Reversibilidad. La solicitud o el consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revertido por acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador, en tanto existan en las instalaciones de la empresa las condiciones para que la persona pueda retomar su trabajo en forma presencial. En función de las necesidades propias de cada puesto de trabajo se podrá revertir la modalidad de teletrabajo por la modalidad presencial, en los supuestos en que las propias características de la actividad así lo requieran. A su vez por el **"artículo 94"** sustituye el artículo 17 de la Ley 27555, sobre prestaciones transnacionales, aplicando la ley del lugar de ejecución de las tareas por parte del trabajador. El **"artículo 95"** sustituye el artículo 18 de la citada ley, determinando que "el Poder Ejecutivo Nacional establecerá un método simple, electrónico y automático de registro de esta modalidad contractual al tiempo del alta o al momento de la incorporación del trabajador al presente régimen."

De los **"trabajadores independientes con colaboradores"**, en el capítulo VIII, **"artículo 96"** del decreto en estudio, se incorpora un instituto altamente cuestionable, por el desconocimiento de la dependencia laboral y las consecuencias que ello, de convalidarse la norma, acarreará en el mercado laboral, y en especial sobre los trabajadores. En efecto, esta disposición determina que "trabajador independiente podrá contar con hasta otros CINCO (5) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo". Es decir que sin definir quién es un trabajador independiente, lo faculta a "contratar" a otros cinco. No se determina la modalidad contractual ni como se regirá la misma.

4.5. Modificaciones al derecho colectivo del trabajo

Sabemos que el derecho colectivo del trabajo regula las relaciones de los sujetos colectivos, es decir empleadores (por sí o a través de sus organizaciones) y los sindicatos, siendo el Estado, un órgano de aplicación y control. Esta llamada rama del derecho del trabajo, se la considera como de vital importancia. Es más, se ha dicho, con total certeza, que, sin el derecho colectivo, el derecho del trabajo no tendría razón de ser, transformándose en un mero capítulo de los códigos civiles.

Y nuestra Constitución Nacional, en el segundo párrafo del art. 14 bis reza: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: ... organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo", sosteniendo los pilares fundamentales de la libertad sindical, abraza a los sindicatos, a la negociación colectiva, y al derecho a huelga.

Huelga recordar que en esta materia Argentina ha ratificado normativa de la Organización Internacional del Trabajo, a saber: Convenio 87 sobre libertad sindical y promoción del derecho de sindicación, Convenio 98 sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, Convenio 144 sobre la consulta tripartita, Convenio 151 sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las relaciones de trabajo en la administración pública, Convenio 154 sobre fomento a la negociación colectiva, y el Convenio 135 sobre la protección y facilidades que deben otorgarse en la empresa a los representantes de los trabajadores. Es de resaltar que el Convenio 87 ha adquirido la máxima jerarquía normativa, elevándose por sobre los demás convenios de la OIT y tratados internacionales, estableciéndose (por vía indirecta) con rango constitucional, ya que se encuentra comprendido, dicho derecho, expresamente en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8) y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22) ambos, establecidos por el primer párrafo del art. 75, inciso 22, de la Constitución Nacional.

Esta última aclaración resulta de vital importancia, porque obliga al Estado argentino a velar y garantizar el principio de Libertad Sindical.

Ahora bien, como se adelantara, nos abocaremos a efectuar un breve análisis de las implicancias que el DNU 70/23 trae aparejadas en el Derecho Colectivo de Trabajo. En este contexto no podemos adentrarnos a evaluar el contenido del decreto, sin observar cuáles resultan ser los supuestos fundamentos que se sostienen para introducir cambios o modificaciones en la legislación vigente. Así encontramos los siguientes "Que los emprendimientos, esencialmente privados, resultan el mejor recurso para la contención social, a través del empleo y la generación de bienes y servicios necesarios para la vida de toda la sociedad, y para ello se requieren cambios que permitan una expansión de la demanda de trabajo en el país..." y específicamente en lo que hace a normativa específica del derecho colectivo "...en virtud de lo cual ... se modifican las Leyes 20744, 14250, ... 23551, 24013 ... 25877, 26727 a los efectos de mejorar ...darle seguridad jurídica a la relación laboral,... redefinir la procedencia de los descuentos salariales convencionales, autorizar a las convenciones colectivas a explorar mecanismos de indemnización alternativos a cargo del empleador, tal como se ha implementado en algunas actividades, revisar los criterios de ultractividad y evitar los bloqueos de actividades productivas...".

Bajo estos parámetros, la norma introduce las siguientes modificaciones normativas:

El "**artículo 73**", sustituye el inc. c del art. 132 bis de la LCT, en lo referente a los montos que los empleadores están obligados a retener de las remuneraciones de sus dependientes. El inciso c quedaría redactado de la siguiente manera: "inciso c) pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, solo si existe un consentimiento explícito del empleado autorizando el mismo". Más allá de la explicación formulada en el acápite 4.2. del presente, podemos agregar que esta norma de la LCT influye directamente en el Derecho colectivo, principalmente en las cuotas de afiliación y las de solidaridad establecidas en algunos CCT. Recordemos que estas últimas son las que se suelen prever en los convenios colectivos, y siendo abonadas por aquellos trabajadores no afiliados a la entidad gremial que representa al sector o la actividad, pero que se ven beneficiados directamente por las conquistas o las gestiones realizadas por esta asociación con personería gremial. En virtud de las prerrogativas que contenía el art. 132 bis antes de la reforma, el empleador tenía la obligación de actuar como agente de retención de dichos importes, para luego girarlos a la entidad gremial. Al establecer el requisito de "sólo si existe consentimiento explícito del empleado autorizando el mismo", es decir, un consentimiento del trabajador para que se efectúe dicha retención, le quita la obligación al empleador de retener esos importes, exigiendo un requisito, que a nuestro entender tiene como único objetivo, atentar contra la libertad y autonomía sindical. A su vez se intenta limitar, y en ello también configura un ataque a la libertad sindical, la retención del pago de cuota sindical u otras que tuvieren origen similar. Ya cuando el trabajador se afilia a una entidad sindical está consintiendo el pago de una cuota destinada al sostenimiento de la organización. Es un artículo que tiene una clara intención provocativa. Todo ello es abiertamente violatorio de los artículos 14 bis, 75, inciso 22 (ambos de la Constitución Nacional) y del Convenio 87 (OIT).

El "**artículo 86**" sustituye el artículo 6 de la [Ley 14250](#), por el siguiente: "Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue. El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia, solo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional". A raíz de esta modificación, solo rige la ultraactividad de las cláusulas normativas, pero no así de las cláusulas obligacionales. Recordemos que las cláusulas normativas son aquellas que rigen directamente en los contratos individuales de trabajo (condiciones de trabajo, beneficios, salarios, etc.) mientras que las cláusulas obligacionales son aquellas que

rigen únicamente entre las partes firmantes (sindicatos y cámaras empresarias), de manera que obliga a estos últimos a suscribir nuevos acuerdos. Otro ataque, innecesario a nuestro entender, a la autonomía negocial, sin siquiera otorgar plazos de ratificación de los existentes u otras alternativas que pudieren contemplarse.

En lo que a la Ley de Asociaciones Sindicales [23551] se refiere, el **"artículo 87"** incorpora como artículo 20 bis el siguiente: "Derecho de realizar Asambleas, Congresos. Los representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales tendrán derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros". Es decir, se incorpora una disposición que establece que las convocatorias a asambleas no pueden perjudicar las actividades normales de la empresa ni afectar a terceros. La norma es demasiado amplia y no especifica su finalidad. Es más, parece de una confusión o desconociendo de lo previsto en la [Ley 23551](#), artículo 20, ya que el mismo trata sobre congresos o asambleas previstas en el estatuto del sindicato, mientras lo que se pretende normar correspondería más al capítulo XI de la ley sindical (artículo 40 a 46), es decir, sobre las asambleas y/o reuniones de los trabajadores, las que se realizan en los lugares de trabajo.

Por su parte, el **"artículo 88"** incorpora como artículo 20 ter el siguiente: "Acciones prohibidas. Las siguientes conductas están prohibidas y serán consideradas infracciones muy graves: a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b. Provocar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c. Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o retenerlas indebidamente.- Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que se disponga al efecto a cargo de la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder". En este caso, se incorpora una norma que prohíbe afectar la libertad de trabajo de quienes decidan no adherir y/o participar de la medida de acción, provocar bloqueos o tomar establecimientos, así como impedir u obstruir (total o parcialmente) el ingreso de personas o cosas a la empresa, y también queda prohibido ocasionar daños a la propiedad de la empresa, personas o terceros. Si esto sucede, la entidad gremial será pasible de sanciones graves. Esta incorporación resulta una herramienta que limita el derecho de huelga, afectando garantías constitucionales y el principio de libertad sindical desde su faz colectiva.

Además de que nos parece como una errónea técnica legislativa, ya que no tiene mucha razonabilidad su inclusión en el capítulo de "Asambleas y Congresos" de la Ley 23551, complementa, lo dispuesto en el **"artículo 80"**, que sustituye el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744), por el siguiente: "Artículo 242. Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso. Configura injuria laboral grave la participación en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presume que existe injuria grave cuando durante una medida de acción directa: a. Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b. Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c. Se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente. Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación". Afirmamos que esta norma complementa las disposiciones incorporadas a la Ley 23551, mediante el art. 88 recientemente comentado, atento que en esta oportunidad existe una limitación o pretendida regulación del ejercicio y la forma en la que se lleva a cabo una medida de acción directa, pero en este caso, haciéndolo desde la faz individual, atento que se incorpora, al concepto de injuria, 4 circunstancias específicas que configurarían injuria grave, todas referidas a conductas relacionadas a comportamientos personales en el marco de una medida de acción directa. Si bien la propia norma contempla que de forma previa a tomar la decisión de extinguir el contrato, se debe intimar a la persona para que cese en su accionar injurioso (salvo en el caso de que se produzcan daños a las personas o las cosas -inc. c-), consideramos que, al igual que lo que sucede con la reforma del art. 88, esta resulta un herramienta que limita el derecho de huelga, afectando garantías constitucionales y el principio de libertad sindical, en esta oportunidad desde su faz individual.

Por otra parte, también se modifican las normativas que regulan el "derecho de huelga y otras manifestaciones colectivas". Dentro del límite jurídico, y según lo preveía el artículo 24 de la Ley 25877, estas limitaciones son: "1) Las guardias mínimas en los servicios esenciales; 2) la conciliación obligatoria; 3) el descuento de días trabajados; a los que Arreguine-Ferniot adiciona el sistema de sindicato único".⁽²³⁾

Según el Comité de Libertad Sindical de la OIT, cuando se establecen limitaciones al derecho de huelga de lo que se trata es de establecer un equilibrio entre los derechos de las partes en conflicto y el interés general. Se tiende a procurar evitar la interrupción prolongada -y en ciertos casos cualquier interrupción- de ciertos servicios para la comunidad.⁽²⁴⁾

Es cierto que, en la comunidad jurídica, existe consenso de que el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse por varias razones, veamos:

- 1) en la función pública, en el caso de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado. "El art. 9 del Convenio 87 de la OIT dispone que la legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas en el presente convenio".
- 2) en los servicios de esenciales en sentido estricto del término, esto es, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad y la salud de la persona o de toda o parte de la población;
- 3) la prohibición de la huelga podría estar justificada en más de una situación de crisis nacional aguda y por una duración ilimitada.

Las restricciones que se establecen a este derecho van desde las exigencias de prestaciones mínimas de servicios calificados como esenciales o quizás el preaviso o la prohibición lisa y llana de su ejercicio.⁽²⁵⁾

Ahora bien, como lo indicaremos a continuación, el DNU pretende avanzar mucho más allá de lo lógico y razonable, y que ha sido aceptado por la propia OIT. Lo hace sobre conjunto de actividades, transformando que gran parte de la producción y los servicios queden comprendidos en sus prescripciones. Veamos entonces:

Es así que por el **"artículo 97"**, se sustituye el artículo 24 de la Ley 25877. Recordemos que esta norma regulaba los efectos de las medidas de acción directa sobre el régimen de los considerados "servicios esenciales" ante un conflicto colectivo de trabajo. De manera que, con esta, se establecen una serie de modificaciones al régimen. En primer lugar, se incorpora una nueva categoría de "actividades de importancia trascendental". Por cuanto van a coexistir 2 tipos de servicios y/o actividades, unas consideradas esenciales y otras de importancia trascendental. A diferencia del régimen anterior, los servicios esenciales se amplían a los siguientes: a. Los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos; b. La producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica; c. Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales; d. La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques; e. Servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior; y f. Cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial. Respecto de las incorporaciones a las actividades denominadas "servicios esenciales", se estableció que ante un conflicto y la adopción de medidas de acción directa en ningún caso se podrán adoptar medidas que afecten el servicio, debiendo garantizar un porcentaje no menor al 75% de la prestación normal del servicio de que se tratare.

Es importante señalar que en cuanto a la nueva categoría creada de "actividades de importancia trascendental", se han determinado que estas son: a. Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios; b. Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin; c. Servicios de radio y televisión; d. Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera; e. Industria alimenticia en toda su cadena de valor; f. La producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios portuarios y aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor; g. Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y h. La producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación. Para ellas, se estableció que ante un conflicto y la adopción de medidas de acción directa en ningún caso se podrán adoptar medidas que afecten el servicio, debiendo garantizar un porcentaje no menor al 50% de la prestación normal del servicio de que se tratare.

Sin duda alguna, conjuntamente con las modificaciones dispuestas en el Artículo 88 del DNU 70/23, analizado anteriormente y que incorpora como artículo 20 ter a la Ley 23551, las conductas prohibidas en el marco de una medida de acción directa, constituyen medidas tendientes a limitar el libre ejercicio del derecho constitucional de huelga, afectando garantías constitucionales básicas y el principio de libertad sindical. Tal cual lo comenta Tribuzio⁽²⁶⁾ existe un "...artilugio falso al servicio de la restricción deliberada de la huelga en cualquier actividad y hasta límites inéditos, comprometiendo de tal modo la vigencia de la libertad sindical y poniendo en jaque el estado social de derecho...".

Como ya lo hemos señalado, es indudable como, en materia de derecho colectivo el DNU, viola sin cortapisas ni dificultad alguna la propia constitución nacional (artículos 14 bis, 75 inciso 22) los convenios de la organización internacional del trabajo (OIT) entre otros 87, 98.

VI - A MODO DE REFLEXIÓN

Es importante poner de manifiesto que al momento de este análisis están vigentes, hasta tanto recaiga sentencia definitiva sobre la cuestión de fondo o bien exista resolución en contrario, varias medidas cautelares que han suspendido la vigencia de la aplicabilidad de lo dispuesto en el Título IV (TRABAJO) del Decreto de Necesidad y Urgencia Nº 70/23. De las causas en trámite y con las mencionadas medidas, podemos citar, "[Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/amparo](#)"⁽²⁷⁾ (Expte. 56862/2023/1)⁽²⁸⁾, "Central de Trabajadoras y Trabajadores de la Argentina CTA c/Estado Nacional Poder Ejecutivo s/acción de amparo" (Expte. 56687/23), "Asociación del Personal Aeronáutico c/Poder Ejecutivo Nacional s/acción de amparo" (Expte. 44/24), "Federación Única de Viajantes de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional-PEN s/acción de amparo" (causa 11/24), "Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la marina Mercante c/Estado Nacional s/acción de amparo" (causa 43/24).

Más allá de la (in)constitucionalidad del medio utilizado para producir actividad legislativa, lo cierto es que las reformas que se pretenden, en materia de derecho del trabajo, están lejos de la consideración del trabajo como Derecho Humano fundamental, siendo palmariamente contrarias, tal cual ya lo explicáramos, a las previsiones y garantías establecidas en los artículos 14 bis, 75, inc. 22, al principio de progresividad que se consagra en la Convención Americana sobre Derechos Humanos -Pacto de San José de Costa Rica- (artículo 26), y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2.1), ambos con jerarquía constitucional en virtud del artículo 75 inciso 22 CN., entre otra normativa y jurisprudencia aplicable.

No olvidemos que el derecho internacional de los derechos humanos ha reconocido la importancia del derecho del trabajo como punto nodal para garantizar la protección de los derechos humanos y que nuestra constitución -tal como lo hemos señalado- a través del art. 14 bis protege al trabajo -en sus tres dimensiones: individual, colectiva y social- que sumado a la incorporación de los instrumentos internacionales de corte social termina de moldear a ese "sujeto de preferente tutela constitucional".

Si bien se podría reconocer necesidad de reformar algunos institutos del régimen laboral, o discutir los resultados de las normas que oportunamente sancionarán la falta de registración del contrato de trabajo, o sobre los índices de intereses por deudas laborales aplicables judicialmente o por los excesos en la utilización de medios coadyuvantes para el ejercicio de la huelga, por solo decir algunos. Así como varios artículos que fueran objeto de inconstitucionalidad en diversos pronunciamientos de la CSJN, especialmente sobre la Ley 23551⁽²⁹⁾. Estos y otros que las autoridades políticas entiendan necesario para encontrar soluciones, pero siempre dentro del marco de la ley, y según las pautas que nuestra democracia adoptó.

Pero lo que tiene perplejo a amplios sectores de nuestra sociedad, y que no admite ningún grado de razonabilidad, es que se han modificado de un plumazo, por la voluntad de un par de iluminados y violando los procedimientos legales, ciertos institutos indispensables para el derecho laboral, los que más allá de representar conquistas de varias generaciones tienen años de vigencia legislativa. Ejemplo de lo dicho, la ley 11544 tiene 95 años, el estatuto del viajante 65 años, la Ley 20744 50 años a cumplir, y no podemos ignorar que la Ley 23551 fue el resultado de un amplio consenso social y político en el año 1988.

En definitiva, se pretende convencer a la sociedad de que las disposiciones que se intentan modificar son ideas surgidas de una manada de marcianos, que aterrizó en estas tierras (hace cien años) e impuso estas diabólicas reglamentaciones. Lo que no se dice es que son las sociedades democráticas y desarrolladas del mundo las que las han hecho realidad desde hace muchas décadas. Es más, no tenemos que viajar mucha distancia para ratificar lo dicho. Veamos las realidades de nuestros vecinos, como por ejemplo Uruguay o Brasil

No es admisible semejante retroceso, casi a los tiempos de la colonia.

Lo que creíamos superado desde el retorno democrático, entre ello el autoritarismo y falta de diálogo, volvió inesperadamente en su forma más despiadada. No obviemos que hace años empezamos a perder el rumbo, pero esto marca un límite para la sociedad democrática. Ya en su momento Supiot⁽³⁰⁾ señalaba que "las sociedades humanas no son manadas. Necesitan para formarse y subsistir de un horizonte común".

Sin diálogo y sin políticas de consenso vamos inexorablemente a una nueva tragedia. Ojalá nos equivoquemos.

Notas:

(1) Profesores a cargo del área de Derecho Social de la Escuela de Ciencias Económicas y Jurídicas de la Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires (UNNOBA)

(2) ROSANVALLON, Pierre, "El buen gobierno", editorial Manantial, Buenos Aires, 2015, página 21.

(3) CASSAGNE, Juan C., LL, año LXXXVIII, N° 4 (10/01/24).

(4) BIELSA, Rafael, "Prólogo a la obra de Bosch, Jorge", ensayo, Zavalía, Buenos Aires, 1951.

(5) LINARES QUINTANA

(6) BIDART CAMPOS

(7) GNECCO, Lorenzo, "Suspensión y despido en la emergencia", Rubinzal-Culzoni, RC, D 1597/2020

(8) Del voto de la Dra. Andrea García Vior en autos "Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/incidente", Expte. 56862/23, tramitados por ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala de FERIA.

(9) ACKERMAN, Mario E., Rubinzal-Culzoni, RC, D 734/2023 (26/12/23)

(10) Ackerman, M. E. (2016). Ley de Contrato de Trabajo comentada. Tomo I. Rubinzal Culzoni Editores. Santa Fe: Argentina. p. 794.

(11) Art. 52, LCT: "Libro especial. Formalidades. Prohibiciones. Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará: a) Individualización íntegra y actualizada del empleador. b) Nombre del trabajador. c) Estado civil. d) Fecha de ingreso y egreso. e) Remuneraciones asignadas y percibidas. f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares. g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo. h) Los que establezca la reglamentación.- Se prohíbe: 1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada. 2. Dejar blancos o espacios. 3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa. 4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará

por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación". Ley de Contrato de Trabajo (T.O. 1976). TÍTULO II - Del Contrato de Trabajo en General, CAPITULO VI - De la forma y prueba del contrato de trabajo.

(12) Art. 275, LCT: "Conducta maliciosa y temeraria. Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida. Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de la propia sin razón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho. Cuando por falta de cumplimiento de un acuerdo homologado en sede judicial o administrativa el trabajador se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como 'temeraria y maliciosa' y la suma adeudada devengará a favor del trabajador, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés contemplado en el presente artículo.(Párrafo incorporado por art. 1º de la Ley 26696, BO: 29/8/2011)". Ley de Contrato de Trabajo (T.O. 1976). TÍTULO XV - Disposiciones Complementarias.

(13) Fallo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Nº 323 (30/06/2010), en autos "Vásquez, María L. c/Telefónica de Argentina y otros/despido".

(14) Ley 25345, Prevención de la evasión fiscal. Sancionada el 19 de octubre de 2000 y promulgada parcialmente el 14 de noviembre de 2000. Disponible en:

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/65000-69999/65015/texact.htm>

(15) Caparrós, L. (2022), "La logomaquia en torno de la sanción establecida en el artículo 132 bis de la LCT", Revista de Derecho Laboral- 2022-1, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, págs. 525/42.

(16) Promulgada 03/04/2013.

(17) Promulgada el 27/10/2011.

(18) Con vigencia a partir del 1/4/2021.

(19) Sancionada 29/09/1958.

(20) INDEC, EPH, 3º trimestre 2022. Disponible en:

https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim22F4483A3158.pdf

(21) OIT (2020). "El COVID-19 y el Trabajo Doméstico en Argentina" por Elva López Mourelo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_742115.pdf

(22) Notarstefano, I. (2022). "Libertad sindical para las trabajadoras de casas particulares". Recuperado de la página de Ecofeminita: <https://ecofeminita.com/trabajadorasdecasasparticulares/?v=5b61a1b298a0>

(23) ARREGUINE-FERNIOT, Cecilia A., "Configuración constitucional del derecho de huelga: limitaciones y ejercicio abusivo", en AA.VV., "Derecho de huelga y derecho a la protesta social. Un análisis desde el método del caso", ROSSETTI, Andrés-ÁLVAREZ, Magdalena I. (coordinadores), Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Córdoba, Advocatus, Córdoba, 2013, p. 221 y ss., ob.cit.

(24) ERMIDA URIARTE, Óscar, "Apuntes sobre la huelga", Tercera edición, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2012, p. 164.

(25) SAPPÍA, Jorge Gerónimo, "Sindicatos y convenios colectivos de trabajo. Huelga", Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2022, p. 334.

(26) TRIBURZIO, José, Rubinzal-Culzoni, 29/12/23, RC D 74172023.

(27) Al momento de concluir este artículo, el Juzgado Nacional de Primera Instancia de FERIA, en este expediente dictó sentencia definitiva, resolviendo hacer lugar parcialmente a la demanda. Así declaró la invalidez de los artículos 73 (referencia inciso c, art. 132, sobre consentimiento sobre retenciones); 79 (extensión límites de la jornada por vía convencional); 86 (sobre alcances de las cláusulas obligacionales); 87 que agrega el artículo 20 bis a la ley 23551 (asambleas o congresos); 88 incorporación artículo 20 ter a la ley 23551 (acciones prohibidas); 97 sobre modificación de servicios esenciales.

(28) En fecha 18/01/23, la Sala de FERIA de la CNTrab., en el Incidente Nº 1, concedió Recurso Extraordinario, con efecto devolutivo.

(29) Entre ellos los casos "ATE", "Rossi", "APSAI" y "ATE"

(30) SUPÍOT, Alan, "El trabajo no es una mercancía", Ediciones UNL, Santa Fe, 2020, página 11.