



Informe del abogado del gremio Fernando Forio

LEY DE BASES: UNA REFORMA QUE ATACA A LOS TRABAJADORES

El nuevo proyecto de ley que obtuvo media sanción en la Cámara de diputados denominado “LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS”, contiene profundas y significativas reformas en materia laboral, muchas de las cuales se encuentran también previstas en el DNU N° 70/2023, que merecieron serios cuestionamientos de inconstitucionalidad en sede judicial y el rechazo explícito de gran parte de la sociedad y de organizaciones sindicales, sociales y de derechos humanos.

Lejos de introducir una “modernización” de las relaciones laborales como anuncia su Título V, o de implementar medidas para generar empleo o reducir el empleo no registrado, como se argumentó para fundamentarlo, el proyecto introduce viejas reivindicaciones del sector empresarial haciendo recaer en la clase trabajadora las consecuencias de la durísima crisis económica y social que nos encontramos atravesando.

Acá, los puntos centrales de la Reforma Laboral que contiene el Dictamen del oficialismo:

Empleo Público 1. Promueve un sistema de cesantías masivas en el Estado Nacional a través del régimen de disponibilidad, violando el derecho constitucional a la Estabilidad del Empleado Público (art. 14 bis CN). Desnaturaliza el régimen de disponibilidad previsto en la Ley de Empleo Público Nacional, poniendo automáticamente bajo dicho régimen y por 12 meses, a los afectados por medidas de supresión de organismos, cargos y funciones, o reducción por reestructuración de áreas de la Administración Pública Nacional. Elimina la posibilidad de reubicación de los agentes públicos, como también los excluye de la prioridad cuando se produjeran vacantes en el Estado. (art. 52).

2. Habilita a poner en disponibilidad a quienes estén bajo licencia por enfermedad o accidente, embarazo, matrimonio, revictimizando a las personas afectadas. Elimina el derecho de los representantes sindicales a ser reubicados dentro de la misma jurisdicción y zona de actuación. (art. 53).

3. Autoriza al Gobierno a fijar unilateralmente el cambio de una dependencia a otra de los empleados públicos nacionales, sin el marco regulatorio de la negociación colectiva, y sin necesidad de considerar los daños morales y materiales sufridos por el trabajador. Incluso habilita al Estado a la movilidad geográfica de los empleados sin consentimiento del agente público. (art. 54).

4. Elimina los mecanismos de control y participación de los sindicatos en la carrera administrativa en la Administración Pública Nacional. (art. 55).

5. Deroga el derecho de los trabajadores públicos nacionales intimados a jubilarse, de poder continuar prestando servicios por un año. (art. 56).

6. Prohíbe el ejercicio de los derechos políticos, la libertad de conciencia y de expresión a los trabajadores públicos nacionales, durante el desarrollo de sus tareas. (art. 57).

7. Amplía el poder sancionatorio del Estado empleador, sumando causales para imponer apercibimientos o sanciones, cesantías, y exoneraciones de los trabajadores públicos nacionales. En



esta línea persecutoria y disciplinante, amplía los plazos de prescripción para la aplicación de sanciones. (arts. 58, 59, 60 y 61).

8. Elimina la obligación de retener las cuotas solidarias a los empleados públicos nacionales no afiliados, salvo que formulen una autorización expresa a tal fin. Las cuotas solidarias financian prestaciones de los sindicatos de carácter social, educativo, salud, turismo, vivienda, etc, con lo que es clara la intención de desfinanciar a las organizaciones obreras. (art. 62).

9. Legaliza el descuento obligatorio del jornal, a quienes hayan ejercido el derecho constitucional de huelga en el ámbito del Estado Nacional. El proyecto establece legalmente, para todos los casos, criterios que debieran analizarse en cada caso concreto, lo que en la práctica se transforma en un mecanismo disciplinante a quienes quieran ejercer la huelga. (art. 63).

Blanqueo Laboral

10. Promueve la impunidad laboral de los empresarios incumplidores. Establece un sistema de regularización de las relaciones laborales no registradas o mal registradas vigentes. Habilita al PEN a reglamentar los efectos de la regularización que puede incluir la extinción de la acción penal tributaria, la condonación de deudas y multas, y la baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).(arts. 75 y 76).

11. La regularización laboral podrá incluir la condonación de deudas al Sistema de la Seguridad Social (excepto obras sociales y ART), por capital e intereses, por montos no inferiores al 70% de la deuda y mediante planes de pago de hasta 5 años. Asimismo, puede comprender deudas controvertidas administrativa o judicialmente. (art. 76).

12. Los trabajadores regularizados sólo podrán computar hasta 5 años de aportes y por el monto del salario mínimo vital y móvil. Si los trabajadores hubieran trabajado un periodo mayor o por un sueldo mayor, ello no se tendrá en cuenta, afectando el derecho al pleno acceso a la seguridad social de los mismos. (art. 77) Cambios en el régimen de registración. Derogación de multas e indemnizaciones por clandestinidad laboral y otras.

13. Modifica el sistema de registración de los trabajadores promoviendo el fraude laboral, tanto frente a la contratación directa como en los casos de tercerización y subcontratación. El empleador será quien registra el vínculo laboral, independientemente si es quien utiliza la fuerza de trabajo, un subcontratista o un testaferro. (art. 82).

14. El PEN reglamentará un sistema de registración "simple, inmediato, expeditivo, por medios electrónicos", y diferenciado para la confección de los recibos de sueldo, especialmente para las empresas de hasta 12 trabajadores.

15. El PEN contemplará el pago de un importe único para todas las obligaciones emergentes de las relaciones laborales tanto legales como convencionales en empresas de hasta 12 trabajadores. El proyecto no hace distinciones si se trata de aportes del trabajador, de contribuciones patronales, o de ambas (art. 81).



16. Modifica el sistema de denuncias ante la AFIP, por falta total o parcial de registración. El sistema actual requiere la intimación del trabajador al empleador, el propuesto sólo un sistema de denuncia electrónica sin resguardos para el trabajador que permita la trazabilidad de la denuncia.

17. Premia a los empleadores que contratan fraudulentamente. Si el empleador fuera condenado judicialmente por no registrar correctamente a un trabajador invocando una locación de servicios o de obra, la AFIP deberá darle facilidades de pago a efectos de la regularización. (art. 84).

18. Deroga las disposiciones de la Ley 24.013 que permiten al trabajador tomar la iniciativa para regularizar la relación laboral clandestina o mal registrada. Elimina también la figura del despido represalia prevista en la misma Ley Nacional de Empleo. (art. 81).

19. Deroga la Ley 25.323 que repara al trabajador los daños por relaciones laborales clandestinas o deficientemente registradas. Deroga el incremento indemnizatorio frente al pago fuera de término de las indemnizaciones laborales por despido. (art. 98).

20. Deroga el art. 9 de la ley 25.013 que permite calificar la temeridad y malicia de los empleadores que no pagan las indemnizaciones por despido, o que no cumplen los acuerdos laborales homologados. (art. 97).

21. Deroga el art. 132 bis LCT que sanciona a los empleadores que no depositan ante los organismos de la seguridad social y las organizaciones sindicales, sumas retenidas sobre las remuneraciones de los trabajadores (cuotas sindicales, aportes a la seguridad social, etc.). (art. 97).

22. Deroga la sanción al empleador que no entrega el certificado de trabajo y las constancias documentadas del ingreso de fondos a la seguridad social y sindicales al finalizar la relación laboral. (art. 97).

23. Deroga el agravamiento indemnizatorio frente al despido del personal de casas particulares no registrado o mal registrado. (art. 97) Relaciones individuales del trabajo.

24. Fomenta la tercerización laboral eliminando virtualmente la figura del testaferro, al que le otorga plenamente el carácter de empleador, y asignando al empleador real, un carácter subsidiario. (art. 87).

25. Extiende el periodo de prueba a 6 meses. Mediante negociación colectiva se podrá extender dicho periodo a 8 meses en empresas de 6 y hasta 100 trabajadores, y a 1 año en empresas de hasta 5 trabajadores. Convierte el periodo de prueba en una modalidad de contratación (art. 88). Asimismo, incorpora el periodo de prueba en los contratos por tiempo indeterminado del régimen del trabajo agrario. (art. 94).

26. Altera el régimen del art. 136 LCT, excluyendo a las empresas principales, de la garantía de retención, por los salarios e indemnizaciones adeudados a los trabajadores contratados por personas interpuestas (testaferros). Excluye de tal garantía a los casos previstos en el art. 29 LCT, cerrando el círculo de legalización de la figura del prestanombre como instrumento del fraude laboral. (art. 89).

27. Modifica el régimen de licencia por maternidad, incluyendo como beneficiaria a toda persona gestante y admitiendo la posibilidad de reducir el plazo de licencia previo al parto, a 10 días



acumulando el resto a post parto. Estos cambios ocultan más de lo que reconocen, porque se dan en el marco de un intenso debate alrededor de la expansión de las licencias parentales y el reconocimiento de las tareas del cuidado. (art. 90).

28. Permite el despido discriminatorio y le pone precio. Le otorga validez al despido discriminatorio, lo arancela y monetiza, poniendo la carga de la prueba de la discriminación en la víctima. Al otorgarle efectos jurídicos al acto discriminatorio, no lo considera nulo y el vínculo laboral se puede extinguir, negando toda posibilidad de reinstalación en el empleo. (art. 91).

29. Habilita a los convenios colectivos a sustituir la indemnización por despido mediante un fondo o sistema de cese laboral, de acuerdo a las pautas que fije el PEN. (art. 92).

30. Habilita a los empleadores a la constitución de un fondo para solventar indemnizaciones por despido y retiros voluntarios (despidos encubiertos). (art. 92).

31. Inventa la figura del “trabajador independiente” que puede contratar hasta 5 “trabajadores independientes”, que por imperio legal no generará vínculo de dependencia entre ellos, ni con la empresa contratante de los servicios u obras, y que estará sujeto a un régimen especial que reglamentará el PEN. Se crea así, un universo de excluidos de la protección laboral legalizando el fraude laboral. (art. 93) Trabajo Agrario.

32. Promueve el fraude laboral en la contratación del personal agrario, habilitando a las empresas de servicios temporarios y agencias de colocación a intermediar en el reclutamiento de trabajadores, lo cual estaba prohibido. (art. 97).

33. Autoriza a la libre contratación por fuera de las bolsas de trabajo a los trabajadores agrarios a cargo de los sindicatos con personería gremial. Esta liberación, la habilitación a contratar a través de colocadoras de personal y la implantación del periodo de prueba vuelven a flexibilizar en extremo el régimen de contratación de los trabajadores rurales. (art. 95) Reforma Previsional.

34. Elimina las moratorias previsionales, creando la prestación de retiro proporcional, para aquellas personas que hubieran alcanzado los 65 años de edad y que no cumplan con los 30 años de aportes con servicios computables. Excluye a quienes no hubieren tenido aportes de sus empleadores de la posibilidad de acceso a una jubilación plena, al tiempo que le agrega 5 años más a las mujeres para poder jubilarse bajo esta modalidad (art. 227)