

ACCIÓN DECLARATIVA DE INCONSTITUCIONALIDAD. SE SOLICITA MEDIDA CAUTELAR. PLANTEA RESERVA CASO FEDERAL.

Sr. Juez Nacional del Trabajo:

La **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPUBLICA ARGENTINA (CGT RA)** representada los Sres. Jorge Alberto SOLA (Seguro), Octavio ARGÜELLO (Camioneros) y Cristian Raúl JERONIMO (Vidrio) en su carácter de Secretarios Generales, con domicilio real en calle Azopardo n° 802 de CABA y constituyéndolo a estos efectos en idéntico lugar de esta Ciudad de Buenos Aires, con el patrocinio letrado del Dr. Pablo Arnaldo Topet, Matrícula Profesional T°35 F° 968, domicilio electrónico en 20 17286035 5, ante V.S. nos presentamos y respetuosamente decimos:

1. REPRESENTACIÓN. PERSONERÍA.

De la copia certificada del Estatuto Social, así como de la constancia de autoridades emitida por la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación con fecha 28/11/2025 (EXPEDIENTE N° EX-2025-120477958- -APN-DGDTEYSS#MCH) que se acompañan a la presente surge que:

- Somos Secretarios Generales de la Confederación en cuestión y ejercemos su representación legal con mandato vigente desde el 11/11/2025 hasta el 11/11/2029.
- Que la CGT RA es una Organización Sindical Confederativa de tercer grado más representativa, con personería gremial n° 48 debidamente registrada por ante la autoridad de aplicación laboral desde 17/07/1948, con domicilio en calle Azopardo n° 802 de CABA;

Asimismo, y a todo evento que hubiere lugar, acompañamos a la presente copia de la Resolución n° 116/46 por las que se acredita que la CGT RA representa a todos los trabajadores de la industria, de la construcción, del comercio, del transporte, del campo, del servicio público o de cualquier otra actividad productiva que acepten los principios, propósitos y disposiciones de su estatuto, en su carácter de confederación formada por sindicatos y federaciones, en todo el territorio de la nación.

En tal sentido, y contando todos los mencionados con facultades suficientes para la presente, solicitamos que se nos tenga por presentados, por parte y por constituido el domicilio indicado supra.

2. OBJETO.

Esta acción declarativa se promueve en los términos del art. 322 del Código Procesal en lo Civil y Comercial de la Nación, contra el Estado Nacional, Poder Ejecutivo Nacional (PEN), con domicilio en Balcarce n° 50 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, teniendo por objeto que V.E. se pronuncie sobre la invalidez constitucional de los artículos 1, 3, 6, 9, 10, 13, 16, 17, 18, 19, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 44, 43, 46, 47, 48, 50, 51, 53, 55, 56, 57 de la Ley 27.802 que modifican normas a la Ley de Contrato de Trabajo Ley N° 20.744 (t.o. 1976); el Título II Artículos 58 a 77 Ley 27.802; 79 que sustituye artículo 20 Ley 18.345; arts. 100 y 208 que sustituye los arts. 3 y 6 Ley 11.544, 101 sustituye artículo 24 Ley 25.877; 111 que sustituye el Artículo 12 de la Ley 26727; los artículos 131, 132, 133, 134, 135, 136 que modifican normas de la Ley 14.250; 137 que modifica la Ley 26.802; 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, que sustituyen normas de la Ley 23.551; 149 que sustituye artículo 4 Ley 23.546; 199 que deroga la Ley n° 27.555; 207 que deroga Artículo 28 de la Ley 20.744; 211 que deroga los artículos 10 y 16 y Ley 14.250; art. 107 que modifica el art. 7 de la ley 26844, todos ellos contenidos en la ley n° 27802 publicada en el Boletín Oficial del 6/3/2026, en cuanto vulneran en forma ostensible y manifiesta lo prescripto por los arts. 14 bis, 75 incisos 19) y 22) de la Constitución Nacional por grave lesión de derechos de máxima raigambre constitucional, como de protección, progresividad, razonabilidad, tutela judicial efectiva, no discriminación, libertad sindical, defensa en juicio y derecho al debido proceso (arts. 14 bis, 16, 17, 18, 28, 43, /9. Inc. 19, 75 inc. 22, C.N; art. 26 Convención Americana de Derechos Humanos, art. 8 Pacto Derechos Económicos Sociales y Culturales, Convenios Internacionales del Trabajo, 87, 98, 135 y 154), estableciendo modificaciones peyorativas y permanentes en los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en los institutos del marco legal individualizados que hasta su sanción garantizan el principio protectorio y la libertad sindical.

3. LEGITIMACIÓN.

La CGT RA es una entidad sindical de tercer grado, que ostenta Personería Gremial n° 48 (Resolución n° 116 de fecha 17/07/1948) y que agrupa a todos los trabajadores de la industria, del comercio, de la construcción, de los servicios, del transporte, del campo, del servicio público o de cualquier otra actividad productiva en todo el territorio de la Nación

La legitimación de la CGT RA para iniciar la presente acción surge del ámbito de la actuación sindical, personal y territorial de las mismas, como entidades con personería gremial reconocida por las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como lo ha sostenido recientemente y de una manera clara, la Sala de FERIA, de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, integrada por los Dres. Héctor Guisado, Mario Fera y Manuel Diez Selva, en un caso similar al presente, en el cual también se discutía la validez de otro acto de autoridad, el DNU 70/2023, de aristas similares, que avanzaba sobre los derechos

individuales y colectivos de los trabajadores. (ver Sentencia Definitiva Expte n° 56862/ 23 “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ Acción de Amparo”, 30 de enero de 2024).

En efecto, no se discute que, uno de los derechos de las asociaciones sindicales, constituidas para defender los intereses de los trabajadores (art. 2 de la ley 23551), es hacer efectiva dicha defensa ante el Estado y los empleadores, tanto los intereses individuales como los colectivos de los trabajadores (art. 23 inc. a) de la ley 23.551) y este ejercicio debe interpretarse armónicamente con lo prescripto por la Constitución Nacional en cuanto legitima a las entidades sectoriales debidamente registradas a defender a través del amparo los derechos de incidencia colectiva (art. 43 de la C.N.).

En este caso actuamos en defensa de derechos subjetivos lesionados y en tutela de los intereses colectivos de las organizaciones gremiales y los trabajadores que representamos toda vez que la personería gremial, de conformidad con lo dispuesto por el art. 31 inc. a) Ley 23.551, confiere el derecho exclusivo de "...defender y representar ante el Estado (...) los intereses (...) colectivos de los trabajadores..."; y su inc. c) el de "...intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral...". Tal carácter nos confiere legitimación activa para interponer la presente acción.

El art. 31 inciso a) y c) de la Ley 23.551 otorga la potestad que se alega en defensa de los intereses individuales y colectivos tanto de las entidades adheridas como de los trabajadores representados, y la vigilia sobre el cumplimiento de la normativa laboral que se les aplica, conforme lo ha reconocido la pacífica jurisprudencia (ver, entre muchos otros, Sala V en autos: "Molina José L. c/ Estado Nacional (PEN) s/Amparo ley 16986" y la Sala IV en autos "CGT c/Estado Nacional").

Estamos actuando en el marco del art. 2 de la LAS que determina el objeto de actuación sindical a: "la defensa de los intereses de los trabajadores", encontrándose normativamente dispuesto el alcance de la expresión intereses de los trabajadores como "todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo" (art. 3° Ley 23.551). Finalmente, el objeto mencionado habilita la adopción de las medidas dirigidas a su concreción, cuya finalidad es "...remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador." (art. 3° in fine Ley 23.551).

Ya en 1997, vale decir hace casi 30 años la Sala de FERIA de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Estado Nacional (Poder Ejecutivo Nacional) Expte. n° 17/97 del 24 de enero de 1997), al pronunciarse a favor de la legitimación de la parte actora, ha dicho:

"No se discute el hecho notorio de que la C.G.T. es una asociación de sindicatos, que se encuentra inscripta en el registro ordenado por el art. 14 bis de la Constitución

Nacional y que, en los términos de las sucesivas leyes regulatorias de la actividad de los sindicatos, se le ha otorgado Personería Gremial. Todo ello define a una persona jurídica especial, cuyo objeto es la defensa y promoción del interés colectivo de los trabajadores. *Conviene detenerse brevemente en este concepto de interés colectivo, pues él explica y justifica la existencia y actuación de los sindicatos. Dicho interés no equivale a la suma de los intereses individuales de los integrantes del grupo antes bien los engloba y trasciende, en cuanto implican necesidades o aspiraciones que sólo pueden hallar satisfacción a través de la acción del grupo. El reconocimiento por el ordenamiento jurídico de la existencia de ese interés grupal y la atribución de su representación a un tipo determinado de asociación, que asume de tal suerte una representación de intereses, diversa y más extensa que la representación de las personas, en el marco del mandato, aún a sabiendas que solo una parcialidad de los individuos del grupo pertenece formalmente a ellas, es la particularidad específica del derecho colectivo del trabajo...* Por lo tanto, actos que, conjeturalmente ilegales o arbitrarios, lesionen, alteren, restrinjan o amenacen alguno de los derechos colectivos reconocidos por la Constitución Nacional, leyes o tratados, afectan en un doble sentido a una pluralidad de personas, dando lugar a la protección que el art.43 de la Carta Magna ofrece en los supuestos de lesión de derechos de incidencia colectiva general, directamente, a los sindicatos legitimados para ejercer dichos derechos y medianamente a los trabajadores cuyas condiciones de trabajo son reguladas por la acción de esas entidades".

“3°) Que el hecho de que estos últimos preceptos se refieran a cuestiones comprendidas en el llamado derecho individual del trabajo no autoriza la distinción efectuada, en tanto estamos en presencia de derechos de incidencia colectiva referentes a intereses individuales homogéneos, sujetos a una lesión futura causalmente previsible (la afectación de los contratos de trabajo de todos y cada uno de los trabajadores alcanzados por las derogaciones y modificaciones legislativas contempladas en los preceptos atacados), que reconoce una causa jurídica común y homogénea a todo el grupo (dada por las disposiciones lesivas a sus intereses del Título IV del DNU 70). El reconocimiento de legitimación activa a los sindicatos para promover este tipo de acciones no resulta novedoso. En efecto, ya en la década de 1990, las Salas I, IV, V, VII, VIII y X de esta Cámara, en causas promovidas por distintos sindicatos (la Asociación de Personal de la Universidad de Buenos Aires, la Confederación General del Trabajo, la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación, la Unión Obrera de la Construcción y la Unión Personal de Seguridad), en las que [1] también se planteaba la inconstitucionalidad de un DNU, resaltaron –en coincidencia con el parecer del Procurador General del Trabajo- la trascendencia de la reforma constitucional de 1994 respecto de la acción de amparo, particularmente en cuanto amplió la legitimación activa en este tipo de procesos y, respecto de los derechos de incidencia colectiva, legitimó a las asociaciones que propendan a su defensa. En consecuencia, sostuvieron que “el tema de la legitimación activa en el amparo es pasible de una nueva lectura, desprovista de vallas rígidas y lo expresado, unido a la amplitud de

contenido que denota el art. 31 inc. a) de la ley 23.551, torna inobjetable la potestad de la entidad sindical para interponer la acción...” (cfr. Guisado, Héctor C., “Algunas consideraciones sobre el control de constitucionalidad en el amparo”, ED, t. 172 [1997], p. 852 y ss, y jurisprudencia allí citada).

Sin perjuicio de lo anteriormente expresado, que constituye una suficiente justificación de la legitimación para actuar, no es ocioso poner de resalto que esta acción procura garantizar Derechos Humanos Fundamentales respecto de cuyo objeto se desarrolla más adelante, y se la incoa desde la legitimación amplia que la CGT RA acredita por ser la central sindical que ostenta la personería gremial, con representación del conjunto de trabajadores y sus organizaciones sindicales, de todas las actividades económicas o con fines benéficos, que prestan tareas en relación de dependencia en nuestro país.

Esta organización no sólo está legitimada, sino más bien está obligada a exigir la protección de los intereses colectivos de la clase trabajadora de la República Argentina, que se ven afectados por la lesión de derechos constitucionales y convencionales concretada en los artículos ya referidos de la ley n° 27802 porque como ha postulado la Corte Suprema en materia de derecho social, “*existe un fuerte interés estatal*” en la protección de los derechos conculcados “*en virtud de las particulares características del sector afectado*”, que no es otro que el “*sujeto de preferente tutela*” al que aludió el Címero Tribunal en el paradigmático fallo “Vizzotti”.

En consecuencia, esta Confederación General del Trabajo de la República Argentina acredita suficiente potestad para actuar en estos obrados y se halla habilitada para promover esta acción declarativa, en los términos y alcances ya citados, como lo ha sostenido la jurisprudencia mencionada que, con el criterio unánime de los vocales, los Dres. Héctor Guisado, Mario Fera y Manuel Diez Selva, han señalado con énfasis que correspondía, sin dudas “*reconocer con amplitud la legitimación activa a la CGT para cuestionar las normas*”.

4. COMPETENCIA: LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL Y EL ARTÍCULO 20 DE LA LEY 18.345.

Adelantamos que se cuestiona aquí la invalidez constitucional del art. 79 de la Ley 27.802 en cuanto modifica el art. 20 de la ley 18.345 y no cuestionamos en esta presentación la invalidez constitucional de los arts. 90 y 91 de la ley de modernización laboral, sin perjuicio de señalar su tacha en otra instancia judicial.

Sin perjuicio de ello, V.S. es plausible sostener que dicha modificación a la LO, sólo será operativa cuando entre en vigencia el ACUERDO DE TRANSFERENCIA DE LA FUNCION JUDICIAL EN MATERIA LABORAL DEL AMBITO NACIONAL A LAS JUSTICIA NACIONAL DELTRABAJO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS

AIRES, y ello se concretará con la aprobación de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires y el cumplimiento de las condiciones establecidas en el mencionado instrumento. Ello así por lo dispuesto en las cláusulas 2 a) y 9.3, en orden a las competencias asignadas luego de la vigencia plena del acuerdo. Si así lo entendiera S.S. la modificación que aquí se impugna por su invalidez constitucional no sería operativa y no habría valla para entender en los obrados. En caso contrario, por los argumentos sustantivos que a continuación se exponen, al ser contraria la modificación a la CN, no debería ser considerada para la resolución de esta causa.

4.1. EL ARTÍCULO 20 DE LA LEY 18345 HASTA AHORA VIGENTE.

La ley 27802, entre las tantas modificaciones que implementa en el derecho del trabajo argentino, también avanza sobre el proceso laboral. A modo de introducción, conviene precisar citando a Deveali que el derecho del trabajo no es un derecho de excepción que sanciona privilegios conquistados con la fuerza, sino que constituye un derecho especial, que se distingue del derecho común, especialmente porque, mientras el segundo supone la igualdad de las partes, el primero presupone una situación de desigualdad que tiende a corregir mediante otras desigualdades (DEVEALI, Mario, El Derecho del Trabajo, pub. en DT. 1948-161. reproducción autorizada por La Ley SAEI. Disponible en <https://www.derecho.uba.ar/institucional/2014-texto-deveali.pdf>).

Couture, en la misma línea, señaló que el derecho procesal civil, individualista, resulta insuficiente e injusto para los conflictos derivados de la relación de trabajo. El derecho procesal laboral surge precisamente para restablecer la igualdad perdida mediante nuevas desigualdades que compensen la posición desventajosa del trabajador frente al empleador. (COUTURE, Eduardo, Algunas nociones fundamentales del Derecho procesal del trabajo, en Estudios de Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, 1948, tomo I, p. 286.).

A partir del año 1969, este proceso fue regulado por la ley 18.345 de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo. Respecto de la competencia el artículo 20 disponía:

Competencia por materia. Serán de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, en general, las causas contenciosas en conflictos individuales de derecho, cualesquiera fueren las partes -incluso la Nación, sus reparticiones autárquicas, la Municipalidad de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y cualquier ente público-, por demandas o reconvenciones fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, laudos con eficacia de convenciones colectivas, o disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo; y las causas entre trabajadores y empleadores relativas a un contrato de trabajo, aunque se funden en disposiciones del derecho común aplicables a aquél.

Este texto legal ha adoptado el concepto de competencia formal acuñado desde antigua data por la CSJN, la cual reiteradamente ha establecido que para determinar la competencia de un tribunal debe tomarse en consideración, de modo principal, la exposición de los hechos contenida en la demanda y después, solo en la medida que se adecue a ellos, el derecho que se invoca como fundamento de la pretensión, así como también a la naturaleza jurídica de la relación existente entre los contendientes (CSJN, doctrina de Fallos: 319: 218; 322:1387; 323:470; 328:68, entre muchos otros).

Esta es también la doctrina que emana del recordado fallo adoptado por las Cámaras Nacionales de Apelaciones en lo Comercial y del Trabajo, en pleno, en el caso “Goldberg, Lucio c/ Szapiro, Miguel”, de fecha 3 de octubre de 1950.

La norma citada emplaza a la justicia nacional del trabajo como el único órgano judicial habilitado para determinar la admisibilidad o rechazo de un reclamo, con prescindencia de los sujetos que participan en el conflicto, cuando la pretensión se sustenta en normas que integran el denominado derecho del trabajo. En consecuencia, el juez deberá tramitar las actuaciones y pronunciarse sobre la aplicación de esa normativa -en sentido positivo o negativo-, salvo que al recibir y examinar la demanda resulte que no es de su competencia, en cuyo caso se declarará incompetente (conf. artículo 67 ley 18.345).

Recordemos que la LCT dispone expresamente que su normativa no es aplicable a los dependientes de la Administración Pública nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo (artículo 2, inc. a)). En el ámbito nacional, las relaciones de la administración pública nacional con sus agentes, se rige por la ley 25.164 que aprueba la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, mientras que la ley 24.185, reglamentada por el dec. 47/1993, normatiza la negociación colectiva del sector público.

En conclusión, la justicia del trabajo resultará competente para conocer en los reclamos promovidos por trabajadores que prestaron servicios para el Estado (nacional, provincial, municipal o la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) o para una entidad paraestatal con sustento en normas laborales. En el supuesto de acreditarse que existió entre las partes un vínculo de empleo público o regido por un estatuto específico corresponderá rechazar la demanda, sin perjuicio de los derechos que pudieran invocarse ante el fuero contencioso administrativo federal (CSJN, 21/02/2017, “Sapienza, Matías E. y otros c/ AFSCA s/ acción de amparo”).

Conforme lo expuesto, la justicia laboral de la nación constituye el “juez natural” de toda causa que se fundamente en normas que integran el derecho laboral.

4.2. LA LEY 27.802 Y LA COMPETENCIA LABORAL.

El artículo 79 de la llamada reforma laboral sustituyó el citado artículo 20 por el siguiente texto:

“Competencia por materia. Serán de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo, en general, las causas contenciosas en conflictos individuales de derecho, por demandas o reconveniciones fundadas en los contratos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo, laudos con eficacia de convenciones colectivas, o disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo; y las causas entre trabajadores y empleadores relativas a un contrato de trabajo, aunque se funden en disposiciones del derecho común aplicables a aquél.

En los casos que versen sobre la materia establecida en el párrafo anterior y a su vez sea parte o tercero interesado el ESTADO NACIONAL –PODER EJECUTIVO NACIONAL, PODER LEGISLATIVO, PODER JUDICIAL, MINISTERIO PÚBLICO-, incluyendo los entes previstos en el artículo 8, inciso a), de la Ley No 24.156 y sus modificaciones, serán competentes el fuero Contencioso Administrativo Federal de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES y, en las demás jurisdicciones, la Justicia Federal con competencia en lo contencioso administrativo.

En ningún caso la Justicia Nacional del Trabajo podrá expedirse en las causas aquí comprendidas.

Se entenderá por modificada toda norma que asigne, en el supuesto contemplado en el párrafo anterior, competencia alguna al fuero nacional del trabajo”.

Sin embargo, no modificó el art. 21 de la LO:

ARTICULO 21. - Casos especiales de competencia. En especial, serán de la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo:

a) Las causas en las que tenga influencia decisiva la determinación de cuestiones directamente vinculadas con aspectos individuales o colectivos del derecho del trabajo.

Por ello es plausible sostener que, en materia de derecho colectivo del trabajo, la competencia no ha variado y así se solicita sean considerado por V.S. Si, por el contrario, se considerara que el contenido del artículo 21 inc. a) debe ser subsumido en la restricción que, en materia de sujetos, la ley impugnada ha efectuado al art. 20 de la norma adjetiva, se solicita considere los argumentos “ut infra” explicitados, sobre su inconstitucionalidad (del art. 20) sin distinguir entre derechos individuales y colectivos a los fines de asumir competencia para entender en los obrados.

4.3. DERECHOS CONSTITUCIONALES VULNERADOS.

La norma ahora en vigor vulnera derechos humanos fundamentales reconocidos por la Constitución Nacional y por tratados internacionales que tienen jerarquía constitucional (artículo 75, inc. 22 CN).

En primer lugar, se afecta el derecho de acceso a la justicia, también llamado derecho a tutela judicial efectiva laboral, el cual es definido, según el Documento de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado “Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur” como el derecho de todo trabajador a, frente a un desconocimiento o controversia de derecho relativos a su condición, ser oído y atendido sin condicionamientos ni trabas económicas o de otro orden y a que su caso sea resuelto de modo sencillo, rápido o dentro de un plazo razonable, ante un tribunal competente, independiente, imparcial y especializado, mediante el pleno ejercicio del derecho de defensa y de acuerdo con la naturaleza del derecho sustancial, en igualdad de condiciones procesales y mediante una resolución suficientemente motivada en derecho. Se le agrega, el derecho a recurrir de modo amplio y sin limitaciones y al cumplimiento o ejecución del derecho reconocido de modo igualmente rápido. Asimismo, en la medida de que muchos conflictos son tratados en etapa prejudicial directa ante un empleador, ante órganos o tribunales administrativos o de otro orden, es igualmente obligatorio el respeto del derecho tutelar en esta instancia (OIT, Documento de Trabajo de la OIT 10, Octubre/2020, Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur, autor César Arese, p.5 Disponible en <https://www.ilo.org/es/publications/acceso-la-tutela-judicial-efectiva-laboral-en-paises-de-america-del-sur>).

En nuestro ordenamiento jurídico, la fuente de este derecho se encuentra en la Constitución Nacional, cuando consagra el “derecho a petionar ante las autoridades” (artículo 14) y sin duda, en artículo 18 que establece toda una serie de recaudos y garantías en cuanto a la defensa en juicio que no pueden ceñirse solo a la materia penal. Varios instrumentos internacionales, ratificados por el Congreso Nacional, y que poseen jerarquía constitucional institucionalizan este derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 75, inc. 22 de la CN).

En el ámbito de Naciones Unidas el artículo 8° de la DUDH indica: “Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley” y el artículo 10 prescribe “Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”.

El artículo 2.3 del PIDCP establece que “Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a garantizar que: a) Toda persona cuyos derechos o libertades

reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales; b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y desarrollará las posibilidades de recurso judicial, c) Las autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso. Los artículos 6° y 7° del PIDESC garantizan los derechos laborales.

Al respecto resultan esclarecedoras las Observaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En efecto, conforme la Observación General núm. 18 (2005) relativa al mencionado artículo 6 establece obligaciones especiales de los Estados. Se dice en este instrumento: “Al igual que respecto de todos los derechos humanos, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Parte: las obligaciones de respetar, proteger y aplicar. La obligación de respetar el derecho al trabajo exige que los Estados Parte se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La obligación de proteger exige que los Estados Parte adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo. La obligación de aplicar incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho. Implica que los Estados Parte deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización”. Se añade: “Toda persona o grupo que sea víctima de una vulneración del derecho al trabajo debe tener acceso a adecuados recursos judiciales o de otra naturaleza en el plano nacional”. A su turno, la Observación General número 23 (2016) referida al artículo 7° del PIDESC, establece como obligaciones generales de los Estados: “Toda persona que haya sido objeto de una vulneración del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias debería tener acceso a recursos judiciales efectivos u otros recursos apropiados, incluida una adecuada reparación, restitución, indemnización y satisfacción o garantías de no repetición [...]. Los Estados deberían examinar y, de ser necesario, reformar su legislación y sus códigos de procedimiento para garantizar el acceso a la reparación, así como las garantías procesales. La asistencia jurídica para la obtención de reparación debería estar disponible y ser gratuita para quienes no puedan pagarla”. Se agrega también: “Los Estados parte deben establecer un marco adecuado de supervisión y rendición de cuentas garantizando el acceso a la justicia u otras vías de recurso efectivas” (Ob. cit., p.9).

La OIT, en forma reiterada, ha evidenciado su firme voluntad de que los derechos laborales fundamentales sean respetados efectivamente, instando a los Estados miembro que ratifiquen los respectivos convenios de la organización a reprimir las violaciones de tales derechos mediante sanciones legales, cerciorándose de que tales sanciones son realmente eficaces y se aplican estrictamente. A partir de la Declaración de la OIT sobre la justicia

social para una globalización equitativa, se establecieron los convenios de gobernanza de la organización. Se otorgó carácter de instrumentos prioritarios a los siguientes convenios: Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). En particular, el primero de esos convenios prioritarios se refiere en su artículo 1º al mantenimiento de “un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales” encargado precisamente, de verificar el cumplimiento de las disposiciones legales protectorias de trabajadores.

En el ámbito regional, el artículo 24 de la CADH establece que “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley” Según la CIDH, la CADH consagra los derechos económicos, sociales y culturales en su artículo 26 remitiendo a la Carta de la OEA, la que, a su vez, en sus artículos 34, g), 45, b) y c) y 46 incorpora los derechos laborales. El derecho al trabajo junto con otros derechos como, precisamente, el de tutela judicial efectiva, es parte de los derechos humanos laborales, conforme la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Asimismo, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) tiene en vigencia varios instrumentos que hacen referencia directa a la tutela judicial efectiva en general. La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, 1948, prescribe en su artículo XVIII: “Toda persona puede ocurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo, debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente”, al que se agrega el derecho a petición del artículo XXIV.

Es importante destacar que la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales adoptada como Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador por la IX Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá en marzo de 1948, en su artículo 36 dispone: “En cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos” (el subrayado nos pertenece).

Esta cláusula se compadece con el referido artículo 45 i), de la Carta de la OEA que obliga a acompañar los derechos laborales consagrados en la norma con “disposiciones adecuadas para que todas las personas tengan la debida asistencia legal para hacer valer sus derechos”.

La CADH consagra el derecho a tutela judicial efectiva en materia específica como la laboral, en el artículo 8º, que dispone: “1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de

cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”. Esta norma se complementa con el artículo 25, que indica: “1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales”.

El derecho a tutela judicial efectiva es particularmente relevante cuando se dirimen cuestiones relativas a temas laborales en los que los objetos jurídicos que se protegen son cuestiones alimentarias vinculadas con despidos (por ejemplo, la readmisión, indemnizaciones u otro reclamo), haberes o indemnizaciones; asistencia médica o farmacéutica, prótesis, etc. o reparaciones por siniestros laborales. No solo en asuntos de carácter individual, sino igualmente cuando se trata de aquellos de naturaleza colectiva, como los relativos al reconocimiento de la libertad sindical asociativa externa o interna, la negociación colectiva y el ejercicio de la huelga, como derechos fundamentales consagrados en instrumentos esenciales de sistemas mundiales y regionales sobre derechos humanos y de la OIT.

El SIDH ha reconocido la necesidad de delinear principios y estándares sobre los alcances de los derechos al debido proceso judicial y a la tutela judicial efectiva, en casos que involucran la vulneración de derechos económicos, sociales y culturales (DESC) (Resumen ejecutivo del estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos sobre “El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales”. Disponible en <https://www.refworld.org/es/ref/infortem/cidh/2007/es/125965>).

En este sentido, se ha destacado que “la obligación de los Estados no es sólo negativa -de no impedir el acceso a esos recursos- sino fundamentalmente positiva, de organizar el aparato institucional de modo que todos los individuos puedan acceder a esos recursos. A tal efecto, los Estados deben remover los obstáculos normativos, sociales o económicos que impiden o limitan la posibilidad de acceso a la justicia.

Asimismo, se ha establecido que la desigualdad real entre las partes de un proceso determina el deber estatal de adoptar todas aquellas medidas que permitan aminorar las carencias que imposibiliten el efectivo resguardo de los propios intereses”. Para la CIDH, esto incluye advertir y reparar toda desventaja real que las partes de un litigio puedan enfrentar, resguardando así el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación. A su vez, la jurisprudencia del SIDH también se muestra últimamente más firme y asentada a la hora de exigir la efectiva vigencia del derecho a la tutela judicial efectiva de derechos económicos, sociales y culturales en su dimensión individual. En este aspecto, por ejemplo, la Corte IDH ha reconocido la necesidad de que los Estados diseñen e implementen mecanismos

jurídicos efectivos de reclamo para la tutela de derechos sociales esenciales, como los derechos de los trabajadores.

El Sistema Interamericano “ha identificado un principio de igualdad de armas como parte integrante del debido proceso legal, y ha comenzado a delinear estándares con miras a su respeto y garantía. Este principio es sumamente relevante, por cuanto el tipo de relaciones reguladas por los derechos sociales suelen presentar y presuponer condiciones de desigualdad entre las partes de un conflicto (trabajadores y empleadores) o entre el beneficiario de un servicio social y el Estado prestador del servicio. Esa desigualdad suele traducirse en desventajas en el marco de los procedimientos judiciales”.

El SIDH ha establecido la obligación de remover los obstáculos en el acceso a la justicia que tengan origen en la posición económica de las personas ya que los trabajadores suelen encontrar ese impedimento. Además, fija la obligación de proveer servicios jurídicos, en algunos casos gratuitos, a las personas sin recursos, a fin de evitar la vulneración de su derecho a las garantías judiciales y a la protección judicial efectiva considerando los costos del proceso, judicial o administrativo y la localización de los tribunales como factores que también pueden redundar en la imposibilidad de acceder a la justicia y en la consecuente violación del derecho a las garantías judiciales.

En cuanto a los elementos que componen el debido proceso legal en sede judicial, la CIDH señala: – **El principio de igualdad de armas. Durante el proceso, es frecuente que la disímil situación social o económica de las partes litigantes impacte en una desigual posibilidad de defensa en juicio. La desigualdad procesal puede darse también en el litigio de casos vinculados a derechos sociales frente al Estado, como resabio de las posiciones tradicionales del derecho administrativo que suelen conferir privilegios al Estado en su relación con los administrados. Por ello, debe reconocerse al principio de igualdad de armas entre los elementos integrantes de la garantía del debido proceso legal (parág.185).**

En el mencionado documento de trabajo de OIT se señala que “...**en la mayoría de los países sudamericanos analizados en el presente trabajo, los códigos y leyes de procedimientos laborales no admiten, o admiten solo parcialmente, resolver sobre controversias individuales ordinarias o simplemente laborales de los trabajadores del Estado. También se los puede someter a largos, engorrosos y limitativos procesos administrativos, como tuvo oportunidad de analizar la CorteIDH en el Caso Perrone y Preckel Vs. Argentina (2019) y en el Caso Spoltore vs. Argentina (2020) y agrega constituye “una forma de discriminación en su tratamiento judicial al someterlos a procesos especiales ante la justicia contencioso-administrativa. La Justicia del Trabajo se rige por principios y formas destinadas a garantizar que los trabajadores ejerzan un real derecho de defensa y aquella igualdad de armas inherentes al derecho a tutela**

judicial efectiva. Los procedimientos especiales para dependientes públicos mediante procedimientos dispositivos, formalistas, con plazos abreviados para la interposición de demandas, ante jueces no especializados en Derecho del Trabajo, con restricciones recursivas, sin gratuidad y sin otorgarse presunciones e inversiones de carga probatoria, afectan el derecho a una justicia plena e igualitaria”. (OIT, Documento de Trabajo 10 ya citado, p. 23 y 24).

En la definición del derecho a la tutela judicial efectiva se pondera también que el caso propuesto por el trabajador ante la justicia sea resuelto de modo sencillo, rápido o dentro de un plazo razonable, por un tribunal competente, independiente, imparcial y especializado.

Al respecto, merece señalarse que, al crearse la justicia del trabajo, tanto el decreto 32.347/44, como la ley 12.948, establecían como requisito para desempeñarse como magistrados en la justicia laboral “tener reconocida versación en derecho del trabajo y de la seguridad social” (artículo 10).

En relación con la ley 18345, el maestro Amadeo Allocati, señaló:

“...Como requisitos para ser designado juez de primera instancia o juez de la Cámara de Apelaciones era necesario, según el texto del anteproyecto, además de reunir los exigidos por la Ley Orgánica de la Justicia Nacional para todos los jueces nacionales, requisito que se exigía también para la designación del Procurador General del Trabajo, del Subprocurador General, fiscales, secretarios de Cámara, secretario letrado del Procurador General del Trabajo y Secretarios de primera instancia ... La exposición de motivos justificaba que se hubiera conservado como requisito general aplicable a la exigencia de la especial versación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social...”.

Sin embargo, apunta, ese recaudo fue dejado sin efecto en el texto definitivo, pero Allocati agrega:

“...Para nosotros la exigencia impuesta por la comisión ‘ad honorem’ (integrada por Justo López –presidente– Humberto A. Podetti, Juan Carlos Fernandez Madrid, Héctor Genoud, Hugo Carcavallo y Antonio Vázquez Vialard) tiene solo valor moral... El artículo 16 de la Constitución Nacional exige como condición indispensable para el desempeño de empleos públicos la idoneidad, debiendo entenderse el vocablo en el sentido amplio... La idoneidad consiste en la aptitud profesional, intelectual, técnica e incluso moral... Y es obvio que las personas que tengan en sus manos la designación de los jueces han de sujetarse ‘a un elevado criterio de justicia, que se informe en el espíritu republicano del precepto constitucional’ y tendrán en cuenta esos elementos que hacen a la idoneidad y, en el caso de los magistrados del trabajo, la versación que justifica, precisamente, la existencia de tribunales especializados... Si así no ocurre y designaciones responden a otros propósitos, exigencias como la mencionada serán letra muerta, aunque aparezcan estampadas en los

textos...” (ALLOCATI, Amadeo, “Ley de organización y procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo-ley 18345. Texto ordenado, según decreto 106/98. Comentada, anotada y concordada, Allocati, Amadeo, director y Miguel Ángel Piroló coordinador. Editorial Astrea, Buenos Aires, 1999, pp. 50 y 51) .

En síntesis, la necesidad de especialización del órgano judicial que entienda en reclamos de naturaleza laboral se justifica justamente por el carácter especial de la relación que se configura entre las partes -trabajador y empleador- Esta relación, como señalara no es de igualdad y, en consecuencia, tanto el derecho de fondo como las leyes procesales procuran compensar. Esto determina la existencia de normas y principios peculiares, diferentes de los que se aplican en un proceso civil, comercial o contencioso administrativo.

A la luz de tales consideraciones, es válido concluir que la norma introducida por la ley... vulnera el derecho a acceso a la justicia y por esa vía el artículo 14 bis de la Carta Magna, el cual dispone que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...”. Esta disposición se torna letra muerta si no se pueden hacer valer ante los tribunales los derechos que la norma constitucional consagra. El acceso a la justicia es condición esencial para la efectividad y la realización de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico. Si existe un reconocimiento de derechos humanos de fondo, debe haber una acción idónea para protegerlos.

Por otra parte, la nueva norma procesal viola la garantía de igualdad consagrada por el artículo 16 de la CN y por los tratados internacionales de derechos humanos que integran el bloque federal de constitucionalidad. En efecto, la nueva versión del artículo 20 de la ley procesal laboral (según texto del artículo 79 de la ley 27802) incurre en una doble discriminación. Por un lado, sustrae del conocimiento del juez natural (la justicia del trabajo) las causas en el que el Estado y/o los sujetos que la norma enumera son demandados o son terceros interesados. En consecuencia, se confiere a tales sujetos la potestad de que estas controversias se sustancien ante un fuero diferente del que deben comparecer los restantes empleadores, no obstante que la pretensión del accionante se sustenta en normas de carácter laboral y aun cuando, eventualmente, por un acto expreso, el sujeto demandado o el tercero interesado hubiera incluido a su personal en el régimen de la LCT o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo (artículo 2º, inc. a) de dicha ley). Por otra parte, se afecta el derecho al trato igualitario respecto de quienes prestaron servicios a favor del estado, pues deberán reclamar por sus derechos ante un fuero distinto del laboral.

La afectación de las garantías del juez natural, del debido proceso y del principio de igualdad se producen, aun cuando no se han creado comisiones especiales de juzgamiento y pese a que el desplazamiento del juez natural solo operará para el futuro.

Es necesario remarcar con singular énfasis que la relación del trabajador y su empleador no es de pares, más aún cuando el empleador es el Estado, el hecho de perder el juez natural con su especial versación, implica invertir la regla del paradigma vigente de los derechos humanos fundamentales, y, en consecuencia, el trabajador, sujeto de preferente tutela constitucional, quedará a merced de la discrecionalidad del Estado.

Por otra parte, un elemento fundamental para garantizar la tutela judicial efectiva es la gratuidad de los procedimientos, pues, como señalara, la cuestión económica resulta decisiva al momento de emprender una acción judicial. Por ello, los órganos de interpretación de los instrumentos internacionales destacan la necesidad de contar con servicios jurídicos gratuitos, así como también que el sistema legal garantice al trabajador la gratuidad de los procedimientos administrativos y judiciales.

De hecho, en un proceso en el fuero contencioso administrativo el trabajador no contará con la garantía de gratuidad, lo cual afecta el acceso a la protección judicial.

La nueva norma asigna competencia al fuero contencioso administrativo en atención a la naturaleza de la persona demandada, prescindiendo de las normas que están en discusión, ya que puede suceder que, como expresáramos, los dependientes de dicha persona hayan sido incluidos por un acto expreso en el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo o bien en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo (artículo 2, inc. a) LCT).

Asimismo, cabe señalar, sin menoscabar la idoneidad de los magistrados del fuero contencioso administrativo federal, que carecen de la especialidad necesaria para resolver las cuestiones de índole laboral y por otra parte, no se aplicarán los principios propios del derecho laboral, por ejemplo: *in dubio pro operario*. No puede soslayarse que en materia administrativa rige la presunción de legitimidad y otras prerrogativas procesales y sustantivas de la Administración. Se trata de leyes procesales y sustantivas distintas y –en algunos puntos– en conflicto.

La OIT ha señalado que “Los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, son una característica inevitable de los entornos de trabajo. Los sistemas de prevención y resolución de conflictos laborales eficientes y accesibles que pueden resolver conflictos de manera justa y oportuna son esenciales para sostener relaciones sindicales armoniosas”.

El acceso a la justicia laboral es un componente fundamental de la justicia social. La Meta 3 del Objetivo 16 de la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 es “promover el Estado de derecho a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos”. La Meta 6 dice “crear instituciones eficaces y transparentes en todos los niveles”, y la meta 7 es “garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y

representativas en todos los niveles” (Disponible en <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2019/06/ONU-Agenda-2030.pdf>).

La nueva norma legal apunta en sentido contrario, es discriminatoria, obstaculiza el acceso a la justicia de quienes han prestado servicios para el estado o entes paraestatales, imponiéndoles procedimientos que no han sido diseñados para atender la naturaleza alimentaria de los créditos laborales.

En definitiva y por todo lo expuesto, la inconstitucionalidad del artículo 79 de la ley 27.802 resulta palmaria y manifiesta, por lo que se peticiona que así se declare y que se asuma el conocimiento de las presentes actuaciones.

5. ANTECEDENTES. ESTRUCTURA DE LA PRESENTACIÓN.

La ley denominada “Ley de Modernización laboral” n° 27.802, revive el frustrado intento, de una modificación general del sistema normativo de las relaciones del trabajo, que impulsaba del DNU 70/23 (declarado de invalidez constitucional por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en una decisión unánime). El texto, como su antecedente es extenso. A diferencia de aquel, ha intervenido el Congreso de la Nación, en un trámite exprés, sin la participación de todas las comisiones de las Cámaras que debieron hacerlo y con irregularidades de procedimiento. Comparte, con el decreto mencionado el notorio desajuste entre las razones (Exposición de Motivos) con los medios escogidos para dar solución a los problemas identificados: falta de creación de empleo, existencia de empleo no registrado, litigiosidad excesiva, antigüedad de la ley de contrato de trabajo. Como se apreciará “la irrazonabilidad” de la ley (de sus diversos tópicos) es muy notoria.

Lo es también “*por lo que no trata*”, en efecto *se deroga* la ley de teletrabajo (incorporada a la Ley de Contrato de Trabajo), *se garantiza* la “independencia” de quienes prestan tareas en plataformas de reparto, *no hay regulación* de la gestión algorítmica, del derecho a la desconexión, de la privacidad, de los datos, de *no se menciona* a la inteligencia artificial, *no se contempla* la soberanía (de quien trabaja) del tiempo de trabajo, *se omite* la violencia y acoso en el mundo del trabajo, de salud y seguridad en el trabajo, entre los más urgentes. Es una ley de “modernización” en la que *está ausente* la tecnología.

La Exposición de motivos, explicita como razones de “*una serie de reformas integrales*” a un marco normativo “*anclado en estructuras propias de una etapa industrial de los años 70*”:

- a) Actualizar el marco laboral vigente,
- b) Proveer un nuevo ordenamiento jurídico orientado a brindar previsibilidad y reglas claras,
- c) Remover los factores que limitan la generación de empleo,
- d) Reducir la informalidad,

- e) Reducir los altos costos de la litigiosidad.
- f) Fortalecer “la autonomía de la voluntad”.

Para alcanzar dichos objetivos la ley replica una modalidad ya habitual en cuestiones regulatorias, *aprovecha* la ocasión de un proyecto normativo para incluir un sin número de temas *sólo hilvanados por su carácter desregulador, reregulador en sentido regresivo y antisindical*. El “*fortalecimiento de la autonomía de la voluntad individual*” (que se anticipa en la Exposición de Motivos) se materializa en materia de jornada y vacaciones, la perspectiva del concepto de trabajo que se sustituye en el art. 4 de la LCT para realzar “*la relación de intercambio*” (dejando de lado la actividad productiva y creadora como núcleo valorativo de la misma) y la supresión entre los principios enumerados en el art. 11 de la LCT, de la justicia social en su función interpretativa y aplicativa, son la muestra cabal de la “*huida del derecho del trabajo*” ya no como una referencia a una conducta de empleadores sino de la preferencia del legislador.

Se ha adoptado una norma jurídica en expresa contradicción al mandato constitucional que le anuncia a la comunidad que, en nuestro país, el trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes y las que asegurarán al sujeto trabajador protecciones y representación colectiva, conforme la garantía del art. 14 bis Constitución Nacional.

La presentación se estructura con una descripción general de los agravios constitucionales de todo el conjunto normativo en reproche y luego se distinguen los cuestionamientos en particular en el plano colectivo como individual.

6. FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA. AGRAVIOS CONSTITUCIONALES.

La CGT RA cuestiona a los contenidos del texto legal traídos a su consideración por ser contrarios al Orden Público Constitucional, conforme la interpretación del Alto Tribunal tanto de la cláusulas de la Constitución Nacional que se han violentado como la de los Tratados, Pactos, Convenciones y Convenios Internacionales del Trabajo que para el Cívero Tribunal deben ser aplicados e interpretados conforme lo han hecho los órganos de supervisión y control de dichos instrumentos en sus particulares ámbitos de intervención.

La modificación global del marco normativo de las relaciones individuales y colectivas de trabajo exige ser evaluada como un conjunto inseparable: en lo individual un retroceso sustancial en el universo protegido por la tutela laboral y en los niveles de protección y, en inescindible vinculación, el menoscabo a la libertad sindical.

Por un lado se combina una reducción del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, la individualización de las relaciones de trabajo, una ampliación de los márgenes de ejercicio de los poderes jerárquicos del empleador, una sensible degradación en

los niveles de protección en materia de jornada, vacaciones, la derogación de estatutos profesionales y, desde la perspectiva de la libertad sindical un propósito muy visible de retacear medios de acción colectiva, de limitar las reuniones sindicales y de afectar el funcionamiento de las asociaciones sindicales. Hay, por tanto, un texto legal que, en los aspectos señalados, violenta garantías constitucionales que *ordenan al legislador: proteger, no eliminar injustificadamente la protección, no reducir injustificadamente la protección, todo en un marco de justicia social.*

Es la Constitución Nacional la que *incluye un mandato* para quienes legislan “*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor...*” y al trabajador el derecho a ser representado por una “*organización sindical libre y democrática*”, a la que le reconoce el derecho de concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir al arbitraje y el derecho de huelga, y para dar efectividad al derecho reconocido provee a los representantes sindicales del goce de “*las garantías necesarias para y el cumplimiento de la gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo*” (Art. 14Bis).

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919, en el Preámbulo considera que porque existen “*condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones....y que es urgente mejorar dichas condiciones*”, por ejemplo el “*reconocimiento del principio de libertad sindical*”, ratificado en la Declaración de Filadelfia en 1944 y en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1988, colocan en primer lugar el reconocimiento como principio de “*la libertad asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectivo*”, que desarrollan los Convenios Internacionales del Trabajo 87 y 98 ambos ratificados por la Argentina y con jerarquía constitucional el primero y supralegal el segundo.

El maestro Justo López enseñaba que la “*noción*” de Libertad Sindical podía ser definida como “*conjunto de poderes individuales y colectivos, que aseguran la independencia de sus respectivos titulares en orden a la fundación, organización, administración y gobierno y actividad externa (actividad sindical) de las asociaciones profesionales de trabajadores*”, para luego concluir en que la libertad así entendida, “*constituye un verdadero principio general del Derecho Colectivo del Trabajo, por lo menos indicaba “-usando palabras de la Constitución Nacional- por la “organización sindical libre y democrática”.* (López, Justo, Libertad Sindical, en Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1998, p.82).

Por tanto, se trata de un principio normativo constitucional y convencional que resguarda la autonomía (independencia) y la eficacia (de la acción colectiva), ambas invivibles e interdependientes. El texto en análisis es antisindical, en cuanto tiende a limitar

la autonomía y a impedir la eficacia de toda actividad sea de negociación, de conflicto o participación. Por ello, como se explicará con detalle en cada artículo que se cuestiona.

La “**libertad sindical**”, garantiza “equilibrios” en el plano colectivo, equilibrios que, sin irrealizables en el plano individual de las relaciones de trabajo, y esta función instrumental es la que se proyecta en la búsqueda de “**condiciones dignas y equitativas de labor**” y una vez alcanzadas (siempre relativas, siempre mejorables), la libertad sindical garantiza “la efectiva aplicación” de dichos estándares de protección.

Ahora bien, ¿Qué tipo y alcance de mandato tienen los Estados? La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en su rol de intérprete último y autorizado de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (conf. OC 27/21), ha interpretado la CADH en el sentido de dar un mandato a los Estados parte, y ese mandato unidireccional impone:

“En materia de libertad sindical, los Estados deben adoptar todas aquellas medidas de carácter político, administrativo y cultural, con perspectiva de género, que promuevan la salvaguarda de la libertad sindical, fomenten el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la eficacia del accionar colectivo” (párr. 112).

La CIDH especificó el sentido unidireccional del principio de Libertad Sindical, otorgó un claro rol a los Estados, y fijó la orientación de las políticas públicas no como medio sino como garantía de resultados. Lo novedoso y relevante en autos de la cita efectuada de la OC. 27/21 es que fija con claridad un paradigma que modifica fuertemente el sustento sobre el cual se debe orientar para crear nueva normativa (función inspiradora).

La CIDH no solo se aparta de la idea del Estado ausente, sino que por el contrario postula lo opuesto, el de un Estado activo, presente y con injerencia (para el fomento) tanto en el sistema de organización como en las actividades sindicales.

De tal forma, en primer término, la CIDH recuerda que “...deben adoptar todas aquellas medidas...”. Nótese que no se limita a facultar o a permitir a los Estados a que adopten medidas; les impone un deber de adopción de medidas direccionadas a la finalidad que impone.

De la misma manera, no les ordena que adopten “algunas” medidas o las medidas que “pudieran estimar suficientes”; el mandato es que “deben adoptar todas aquellas medidas...”; y “todas” significa la totalidad de las medidas dirigidas a ese fin.

La CIDH ha dotado de contenido y sentido al Principio de Libertad Sindical. La Libertad Sindical tributa unívocamente al fortalecimiento del accionar sindical y a la eficacia del accionar colectivo. De resultas del sentido que la CADH dispone deben adoptar los

Estados en todas sus medidas toda la normativa que sea dictada, tiene que tener como lógico corolario y estar direccionada a fortalecer a las organizaciones sindicales y propender a la eficacia del accionar colectivo; no pudiendo ser dictadas normas de sentido contrario, que debiliten a las organizaciones sindicales o que conspiren contra la eficacia del accionar colectivo, sea esa su finalidad o meramente su efecto. El mandato legal deber orientarse conforme el sentido y contenido que la CADH le confiere a la libertad sindical: para fortalecer a las asociaciones sindicales y garantizar la eficacia del accionar sindical.

Cabe efectuar otras dos menciones en torno a las metas a que deben direccionarse todas las medidas adoptadas por los Estados.

El “fortalecimiento de las asociaciones sindicales” implica aquello que lleve a dotar de mayor poder de negociación y conflicto (que de ello se trata el “fortalecimiento”) al conjunto de las organizaciones sindicales, al sistema sindical de representación de los intereses de los trabajadores y trabajadoras

Y, en cuanto al fomento de “la eficacia del accionar sindical” es de notar que la manda se refiere a fomentar la capacidad de las organizaciones de lograr el objetivo o finalidad de su accionar tenido en miras por ésta. “Eficacia” es, según el diccionario de la Real Academia Española es la “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”, y se refiere al resultado buscado por la propia entidad sindical hacia el que se encuentra direccionado su accionar. El mandato no se limita a fomentar la eficiencia en el accionar colectivo, concepto que se refiere al mejor uso de los medios -es más, no atiende a los medios- sino que se encuentra claramente dirigida a fomentar que el accionar sindical logre la finalidad buscada.

Como se advierte, el “fortalecimiento de las asociaciones sindicales” y la “eficacia del accionar colectivo” son conceptos íntimamente relacionados, atendiendo aquel al medio -fortalecimiento de los sindicatos- a través del cual se pueden lograr los resultados buscados -eficacia- de su accionar-, que en nuestro sistema legal está impregnado de la amplitud que le reconoce el arts. 3 de la Ley 23.551 (“remover los obstáculos que dificultan la realización plena del trabajador”).

En definitiva, los Estados tienen la obligación de adoptar todas las medidas necesarias, en el marco de las respectivas competencias atribuidas a sus diversos órganos, dirigidas a fomentar el fortalecimiento de los sindicatos -lo cual implica, por lo demás, adoptar todas las medidas tendientes a evitar su debilitamiento- como medio necesario de posibilitar el logro de los objetivos de la acción colectiva. El articulado que se impugna tiende a lo contrario. (“Pinceladas de la O.C. 27/21 sobre el estado de la discusión del derecho colectivo del trabajo en la Argentina”, Gustavo A. Ciampa, Anuario 2023 de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nota 12).

Libertad Sindical por un lado y el instituido principio protectorio, que sustraen la consideración del trabajo como un bien sometido a las leyes del mercado. Íntimamente vinculados, con influencias recíprocas, no puede concebirse un estado de Justicia Social sin el respeto de la primera que tiene a asegurar la protección. Así se ha expresado: “...*que es también un componente fundamental para proteger los derechos de los trabajadores, incluidos los derechos a trabajar y a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, ambos protegidos en virtud de los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*”. (Declaración sobre la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos, Declaración Conjunta de los Comités de Derechos Civiles y Políticos y del de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de las Naciones Unidas Aprobada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su 66º período de sesiones (30 de septiembre a 18 de octubre de 2019) y por el Comité de Derechos Humanos en su 127º período de sesiones (14 de octubre a 8 de noviembre de 2019).

Por ello, cabe memorar que, la Corte Suprema en la causa “Aquino”, hace más de 20 años, memoró la raigambre social de nuestra ley sustantiva del trabajo y “...*que imponen su consideración con criterios propios que obviamente exceden el marco del mero mercado económico y que se apoyan en principios de cooperación, solidaridad y justicia, [...] normativamente comprendidos en la Constitución Nacional... El Régimen de Contrato de Trabajo (ley 20.744) se inscribe en esta perspectiva, cuando preceptúa que el "contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico..."* (art. 4). (Fallos 327:3753).

El mandato al legislador “*de protección del trabajo en todas sus formas*” según la interpretación del Alto Tribunal, es tan significativo que obliga a “*garantizar la vigencia de las protecciones, como se señaló en “Aquino” “...el ya mencionado principio protectorio del art. 14 bis guarda singular concierto con una de las tres obligaciones que, según el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, impone el PIDESC al Estado ante todo derecho humano: la de "proteger", por cuanto requiere que este último "adopte medidas para velar que las empresas o los particulares" no priven a las personas de los mentados derechos...*”(Fallos: 327:3753, “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688”, 21/9/2004)”.

Y, en “Vizzotti”: “*Consentir que la reglamentación del derecho del trabajo reconocido por la Constitución Nacional, aduciendo el logro de supuestos frutos futuros, deba resignar el sentido profundamente humanístico y protectorio del trabajador que aquella le exige; admitir que sean las “leyes” de dicho mercado el modelo al que deban ajustarse las leyes y su hermenéutica; dar cabida en los estrados judiciales, en suma, estos pensamientos y otros de análoga procedencia, importaría (aunque se admitiré la conveniencia de dichas leyes de dichas “leyes”), pura y simplemente, invertir la legalidad*

que nos rige como Nación organizada y como pueblo esperanzado en las instituciones, derechos, libertades y garantías que adoptó a través de la Constitución Nacional". (CSJN, in re "Vizzoti, Carlos Alberto c/AMSA SA s/Despido", 14/9/2004)"

Como se indicara, el principio normativo de protección incorporado en la reforma de la Constitución Nacional en 1957, vino asociado a una expectativa que se consignó en el debate: la vocación de progreso, de mejora de los estándares de protección que el art. 14 bis incorporaba como programa constitucional. Esa teleología de la paradigmática cláusula, se ha proyectado en un sinnúmero de decisiones del Cíbero Tribunal. Como cuando sostuvo:

“En cuanto a esto último cabe recordar que, inclusive, en el precedente de Fallos: 327:3753 (confr. considerando citado) fueron mencionadas las palabras del miembro informante de la Comisión Redactora de la Asamblea Constituyente de 1957 sobre el destino que se le deparaba al proyectado arto 14 bis, a la postre sancionado. Sostuvo en esa oportunidad el convencional Lavalle que ***"un gobierno que quisiera sustraerse al programa de reformas sociales iría contra la Constitución, que es garantía no solamente de que no se volverá atrás, sino que se irá adelante"*** (Diario de Sesiones de la Convención Nacional Constituyente. Año 1957, Buenos Aires, Imprenta del Congreso de la Nación 1958, t. 11, pág. 1060) 7°)2 (Fallos 338:1347).

Ello se consolidó con la reforma de la Carta Magna en 1994, cuando se incorporó el art. 75, inc. 19, la cláusula del progreso, que pone como facultad también de los legisladores, proveer ***"lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social"*** que confluye de manera decisiva en otro mandato establecido en el mismo artículo en el inc.23:

Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos...”.

La “expansión axiológica” para Bidart Campos que trajo aparejada la reforma constitucional al incorporar ***"el progreso económico con justicia social"*** que obliga a ***"proveer lo conducente a lograrlo en su efectiva realización"*** y ***"la igualdad real de oportunidades y de trabajo"***, para completar ***"la igualdad formal ante la ley"*** acentuó ***"un rasgo del estado social y democrático de derecho"***. (Bidart Campos, Germán J. Manual de la Constitución Reformada, TOMO 1, Ediar, 1996, p.330).

Por ello sostuvo la Corte Suprema: ***"Máxime si se tiene en cuenta que en la jurisprudencia de esta Corte se ha dicho que el principio de progresividad o no regresión, que veda al legislador la posibilidad de adoptar medidas injustificadamente regresivas, no solo es un principio arquitectónico del Derecho Internacional de los Derechos Humanos sino también una regla que emerge de las disposiciones de nuestro propio texto"***

constitucional en la materia (confr. Fallos: 327:3753, voto de los jueces Petracchi y Zaffaroni, considerando 10; Fallos: 328:1602, voto del juez Maqueda, considerando 10; Fallos: 331:2006, voto de los jueces Lorenzetti, Fayt y Zaffaroni, considerando 5°).

Lo reiteró en la causa “Orellano”: “Asimismo, mediante la Convención Americana sobre Derechos Humanos, *el Estado argentino asumió el compromiso de adoptar providencias para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas sociales contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos* (art. 26)...” . (Fallos 339:760)

También la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en “Lagos del Campo”, ha puesto el acento en la necesidad de armonizar la *“legislación social”, para la protección de los derechos humanos fundamentales* (individuales y colectivos (*CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas)*”).

En la Observación General 3 del PISDEC el Comité recuerda a la índole de las obligaciones de los Estados Partes (Artículo 11) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales): *“Tales medidas deben ser deliberadas, concretas y orientadas lo más claramente posible hacia la satisfacción de las obligaciones reconocidas en el Pacto.”*

Y, en la Observación General 178 del PISDEC, se enfatiza *“En cuanto a los demás derechos del Pacto, existe la intuición generalizada de que las medidas regresivas adoptadas en relación con el derecho al trabajo no son permisibles. Estas medidas regresivas son, entre otras, la denegación del acceso al trabajo a ciertos individuos o grupos, se base tal discriminación en la legislación o en la práctica, la suspensión de la legislación necesaria para el ejercicio del derecho al trabajo, o la aprobación de leyes o de políticas manifiestamente incompatibles con obligaciones jurídicas internacionales relacionadas con el derecho al trabajo”*.

Ello así **no hay razón alguna que autorice injustificadamente al Congreso Nacional a legislar una Reforma Laboral regresiva por las razones invocadas**. Es que aún si se considerase un margen de habilitación para el legislador, el control ineludible de razonabilidad (art. 28 CN) exige evaluar si el fin (del legislador, expresado en la Exposición de Motivos) con el medio elegido (el contenido del texto puesto en crisis), guarda proporción en términos de gravosidad con el derecho o libertad que limitan. (Bidart Campos, Germán, Manual de la Constitución Argentina reformada, Tomo 1, 1996, p.517). Y, **no hay explicación que permita vincular una regresión normativa de la envergadura del texto**

promulgado con la finalidad proclamada de formalizar a los informales, crear empleo y reducir la litigiosidad.

El Alto Tribunal resguarda la valla para que aquello no suceda cuando acude a los principios normativos de razonabilidad, progresividad y no regresividad, incorporados en la Constitución Nacional en el art. 28 y en el ya referido art. 75, incs. 19 y 23, en el Pacto de Derechos Económicos y Sociales (art. 2) y en la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 26).

Tanto si se considera al texto legal como un conjunto que debe ser apreciado en su totalidad para evaluar su carácter en general con el marco precedente, como en la alternativa de evaluar la modificación legislativa por institutos o en la hipótesis de efectuar el examen por artículos, si no hay justificación (y en el caso no la hay, basta con leer la exposición de motivos), la contrariedad con las cláusulas de la Constitución es ostensible. El Alto Tribunal, con singular énfasis lo confirma:

“Máxime si se tiene en cuenta que en la jurisprudencia de esta Corte se ha dicho que el principio de progresividad o no regresión, que veda al legislador la posibilidad de adoptar medidas injustificadamente regresivas, no solo es un principio arquitectónico del Derecho Internacional de los Derechos Humanos sino también una regla que emerge de las disposiciones de nuestro propio texto constitucional en la materia (Fallos: 338:134; “Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores e/ Poder Ejecutivo Nacional y otros/ acción de amparo”, 24/11/2015)”.

Criterio que vuelve a avalar en 2021:

“En ese sentido, la Corte Suprema, ha puesto de relieve que el "impulso a la progresividad en la plena efectividad de los derechos humanos" sumado al principio pro homine determinan que "el intérprete deba escoger dentro de lo que la norma posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana” (Fallos: 344:1070, “Escalona, Martín Reynaldo y otro c/ Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y otro s/ amparo ley 16.986”, 13/5/2021)”.

El principio de progresividad y no regresividad se ha aplicado con provecho tanto a situaciones que involucraban normas de derecho colectivo (RENATRE, Orellano), como individual (Escalona, Milone, Vizzoti, Aquino, Madorràn, Sánchez), ello así tanto nuestro Más Alto Tribunal, como en los sistemas universales y regionales de protección de los derechos humanos al aplicar los Convenios 87 y 98, el PISDEC y el Comité de aplicación como la CADH, los sistemas de control han contribuido a consolidar los estándares de aplicación.

A todo ello se agrega el compromiso que ha asumido el Estado Argentino al aprobar la ratificación del Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y el Mercosur, mediante la ley 27.800, el 26 de febrero de 2026, una semana antes que la llamada ley de modernización laboral. En dicho instrumento se consagra el principio de no regresividad:

“Ninguna de las Partes deberá debilitar los niveles de protección otorgados en sus disposiciones legislativas y reglamentarias en materia medioambiental o laboral con la intención de fomentar el comercio o la inversión” (18.2.3)

Repárese que la cláusula en un intento de evitar el llamado “dumping social” es una valla (que se han autoimpuesto los Estados, incluida Argentina) que impide (por su contrariedad al acuerdo) políticas de desregulación regresiva (como la ley que aquí se reprocha) y ello bajo la intención declarada de promover las inversiones y la competitividad. (sobre el punto ya en Uruguay, el primer país que lo ratificò, se ha pronunciado el Catedrático de la Universidad de la República , Hugo Barretto Ghione, *La Diaria* (<https://ladiaria.com.uy/opinion/articulo/2026/2/contenidos-sociolaborales-del-tratado-mercosur-ue-un-promisorio-punto-de-partida/>)).

En nuestro país la doctrina también señala el mandato, en materia de derecho social, de procurar la mejora progresiva en la materia:

“El art. 12, bajo el subtítulo de "Derecho a regular y niveles de protección", indica y reconoce el derecho de cada parte a regular y fijar niveles de protección, pero, ajustándose a los estándares internacionales (arts. 18, 4 y 18,5), comprometiéndose a "mejorar sus leyes, reglamentos y políticas pertinentes para garantizar niveles elevados y efectivos de protección ambiental y laboral...”. (La vigencia provisional del Acuerdo UE-Mercosur laboral 2026 - Asimetrías, confluencias e impactos en un mundo fuera de eje Autor: Arese, César Cita: RC D 83/2026).

Ello así, es claro que, el Estado Argentino, hace 10 días ha asumido el compromiso internacional con los países de la Unión Europea y del Mercosur de no adoptar normas laborales regresivas y, en la medida de los posible, por contrario se ha comprometido a mejorar progresivamente los estándares de protección existentes.

Por ello, son inconstitucionales, los contenidos que:

- a) Menoscaban los derechos y las garantías de la libertad sindical,
- b) Sustraen injustificadamente del ámbito de protección del derecho del trabajo a sujetos en particular o colectivos en general,
- c) Eliminan injustificadamente la protección que reconocía la ley,
- d) Disminuyen injustificadamente el nivel de protección que reconocía la ley.

Con estas impugnaciones generales a los contenidos individuales y colectivos del texto legal en reproche y, sin perjuicio de los cuestionamientos particulares que, en cada caso, se explicitan, V.S. tiene ante sí un planteo que incluye un conjunto de normas y ello nos persuade del valor hermenéutico de interpretación de las derechos y garantías constitucionales que nuestra Corte Suprema de Justicia ha establecido: ***“Cuando se cuestiona una norma de tal magnitud y su proyección sobre el sistemas de relaciones laborales en diferentes y múltiples facetas debe aplicarse un criterio global de potencialidad dañosa y no ahondar en casuismo, en especial cuando se ha invocado una representación colectiva”*** (CSJN: Fallos A-201 LX del 11/11/2009 ,”Asociación de productores c/ Estado Nacional” y “Procuración General, Dictamen Nro.20460, “Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera c/Estado Nacional, del 16/8/96, etc.)”.

Dicha orientación, da una herramienta insoslayable para la dilucidación del conjunto de contrariedades a la Constitución Nacional que en esta presentación se efectúa, ello sin perjuicio de cada fundamento en particular que junto a los de aplicación general argumentan la demanda.

7. LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS CAMBIOS EN MATERIA DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

7.1. INTRODUCCIÓN:

La ley 27.802 es regresiva en materia de derechos y garantías de la libertad sindical. Incluye modificaciones y cambios en la ley 25.877 (huelga en servicios esenciales), 23.551 (asambleas, congresos, facilidades para el ejercicio de la representación, protección de representantes, prácticas desleales), 14.250 (negociación colectiva) y su correlato procesal, la ley 23.546 y la conformación de las unidades de negociación. Se fomenta la constitución de sindicatos de empresa, atenta contra el normal funcionamiento de los sindicatos, se limita por grado el derecho a negociar convenios colectivos, obstaculiza su accionar dentro de las empresas y, en la práctica, cercena el derecho constitucional de huelga.

El ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo se reduce por doble vía: la referencia a los contratos del Código Civil y Comercial y la introducción de la categoría del trabajador independiente; y, además se derogan el Estatuto del Viajante ley 14.546, del Periodista Profesional Ley 12908, Ley de Teletrabajo n° 27555, el Estatuto del Peluquero Ley 23947, Régimen de Trabajo para los Choferes Particulares 12867, el Estatuto del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas Ley 13.839; el Estatuto de Operadores de Radiocabletelegraficos y Afines el Decreto 14954/1946; Régimen para la Actividad Comercial de Supermercados Ley 20657.

Hay un hilo que anuda las modificaciones en sentido único: disciplinar socialmente al afectar la capacidad del sujeto colectivo para representar a las categorías

profesionales respectivas (retaceando la vigencia de cláusulas de los convenios colectivos que tienen a asegurar facilidades de ejercicio de la acción colectiva que se instituyen como cláusulas obligacionales) y menoscabar los ámbitos de actividad económica o benéfica en los que, en el marco de la representación, se puede ejercer el derecho de huelga por la extensión del universo considerado esencial y por el desproporcionado porcentaje obligado de prestación de servicios mínimos en aquellos calificados no sólo como esenciales sino en los “de importancia trascendental” que la norma exorbita con una enumeración sin lógica que la explique y, finalmente, con las severas restricciones (explícitas e implícitas) a ejercicio del derecho de reunión (formal e informal) que se incorporan en la regulación adicionada a la normativa en materia de asambleas y congresos.

Si bien la consideración de conjunto admite la calificación global de la reforma legal como contraria a la Constitución Nacional y a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, los aspectos específicos:

7.1.1. AUTONOMÍA SINDICAL:

a) ASAMBLEAS Y CONGRESOS: Art. 138, sustituye el art. 20 bis de la Ley N° 23.551.

En el Capítulo I de la ley se introducen modificaciones en el régimen de las Asambleas y Congresos, innova sobre la normativa vigente en varios aspectos, importando todos ellos un claro retroceso respecto de los derechos de las asociaciones sindicales a organizar sus actividades y, en algunos de ellos, importante una flagrante violación de su autonomía sindical.

Así, además de pecar al tratar de igual manera a diferentes actos de la vida sindical sin advertir la diferencia de naturaleza que existe entre ambos -se ignora si por desconocimiento de la vida institucional de las asociaciones sindicales o meramente para generar confusión en el intérprete-, estableciendo las mismas exigencias para las asambleas de personal (reunión que puede ser de carácter informativa, deliberativa o resolutoria convocada por la asociación sindical para desarrollarse con participación del personal de una empresa, pero que no constituye “órgano” de la entidad sindical) que para los “congresos de delegados” (órgano deliberativo de una entidad sindical, de representación indirecta de los afiliados/as, y en el cual recaen las decisiones de mayor trascendencia, conf. art. 20 Ley 23.551), respecto de ambos simula reconocer un derecho a las asociaciones sindicales (a las que agrega una exigencia de “legalmente reconocida”, categoría ésta de entidades sindicales que no existe en el derecho argentino) -“...podrá convocar a asambleas de personal y congresos de delegados...”- para establecer a continuación -innovando sobre la normativa previa- las restricciones que tienen por efecto debilitar a la organización sindical y conspirar contra la eficacia del accionar sindical. Además, implica vulnerar la autonomía sindical otorgando un

poder de “autorización” o de “impedimento” a los empleadores que son la contraparte de las relaciones laborales con los trabajadores/as representados por la entidad sindical como de la propia entidad que representa a éstos.

En tal sentido, la nueva normativa genera restricciones en cuanto: establece que la asamblea o congreso solo podrá convocarse “...siempre que ello...” 1) “no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa”, 2) “ni cause perjuicio a tercero”; 3) se cuente con autorización del empleador (llegando al extremo de exigir ésta aun cuando no esté convocada para llevarse a cabo en la empresa) tanto del horario como del tiempo de su duración, y del lugar de celebración si se encontrara prevista para ser celebrada dentro del establecimiento del empleador; y 4) dispone la pérdida de salario de los trabajadores durante el tiempo que se realice la asamblea, utilizando el “no devengará”, con lo cual supedita el derecho a salario de los trabajadores/as a que los sindicatos no realicen asambleas de personal ni congresos de delegados.

Como V.S. advertirá, exigir a una entidad sindical que para llevar a cabo la sesión de su órgano deliberativo de representación indirecta (congreso) deba contar con autorización de cada empleador comprendido en su ámbito de representación respecto del horario en que tendrá lugar y de su tiempo de duración (que, por otra parte, es imposible de prever en un órgano deliberativo) **constituye un grosera violación de la autonomía sindical**, en tanto no solo admite una inadmisibles injerencia patronal en asuntos y vida sindical, sino que hace depender el desarrollo de sus actos de la voluntad patronal.

Siendo que ninguna de las restricciones creadas por la nueva ley se encontraba prevista en la normativa previa (ley 23.551), implicando éstas una degradación en los niveles de protección y fomento de la actividad sindical.

El CIT 87, se incumple en cuanto garantiza el derecho “de organizar sus actividades” (art. 3.1) y avasalla la prohibición para *las autoridades públicas* de “*abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho...*” (art.3.2). Sobre el caso ver el 331 Informe, caso nùm.2132, párrafo 589, correspondiente a Madagascar. Citado en Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, Quinta Edición (revisada) OIT, Ginebra,2006, parag. 454, p.101.)

b) INFRACCIONES: Art. 139, sustituye Art. 20 ter de la Ley N° 23.551.

El mismo vicio conlleva a la declaración de inconstitucionalidad de la nueva redacción del art. 20 ter a la ley 23.551, que introduce la figura de “infracciones muy graves” con la que califica algunos comportamientos sindicales que allí tipifica y que, en grave violación del principio de legalidad -motivo por el cual también debe declararse su inconstitucionalidad- delega en la reglamentación (Poder Ejecutivo Nacional) establecer las “sanciones” y en la autoridad de aplicación disponer el proceso sancionatorio. Y vulnerando

además el principio “*non bis in idem*” establece que ello lo será sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales.

Cabe además señalar que dentro de los comportamientos que tipifica -con vaga descripción- como “infracciones muy graves” son acciones que se dan en el marco de conflictos colectivos, y la calificación de los mismos como “infracciones muy graves” sancionables conforme lo pretenda el PEN y a través del procedimiento que disponga la Secretaría de Trabajo, en lugar de propende a garantizar la “eficacia del accionar sindical” tiene por efecto conspirar contra ésta y debilitar tal accionar.

El Comité de Libertad Sindical sostuvo sobre “multas abusivas” y sus efectos sobre la acción colectiva:

968. Las multas que equivalen a un monto máximo de 500 o 1.000 salarios mínimos por día de huelga abusiva son susceptibles de tener un efecto intimidatorio sobre los sindicatos e inhibir sus acciones sindicales reivindicativas legítimas, y más aún cuando la cancelación de la multa se halla subordinada a la no realización de una nueva huelga que sea considerada abusiva. (Véase Recopilación de 2006, párrafo 670; y 372º informe, Caso núm. 3022, párrafo 616.) (Recopilación 2019. OIT).

Por otra parte, no puede soslayarse la pauta establecida en la OC 27/21, “... *los Estados deben suprimir aquellas normas penales que puedan ser utilizadas para perseguir el ejercicio del derecho de huelga*” (párr. 111) -lo que comprende no solo a las que se utilizan para perseguirlo sino también de las que tengan aptitud para ser utilizadas a tal fin-, y si bien “suprimir” implica la acción del Estado de eliminar del orden jurídico -derogar- ese tipo de normas a través del mecanismo constitucional de sanción del tipo de norma que se trate (si fuera una ley, a través del procedimiento previsto en la Constitución Nacional para la sanción de las leyes), el mandato constitucional no se agota en ello, sino que comprende, para el supuesto de que no sean derogadas, el deber dar cumplimiento a ello de todos los poderes de éste en el marco de sus respectivas competencias (“...*todas las autoridades de un Estado Parte en la Convención tienen la obligación de ejercer un control de convencionalidad, de forma tal que la interpretación y aplicación del derecho nacional sea consistente con las obligaciones internacionales del Estado en materia de derechos humanos*” dice el párr. 109 de la O.C. 27/21), lo que hacía el poder legisferante conlleva la obligación de no crear nuevas figuras penales que puedan ser utilizadas -tengan o no esa finalidad- para perseguir el ejercicio del derecho de huelga.

Cabe apuntar la manifiesta irrazonabilidad de la norma; no existe graduación alguna de las infracciones, no las hay leves ni graves, sino que lisa y llanamente las infracciones de las organizaciones sindicales son “muy graves”, lo cual es una muestra más de la grosera antisindicalidad de la normativa impugnada.

Por último, implicando la norma la creación de figuras penales -las sanciones económicas cuya determinación se delega en el PEN tienen carácter penal- que no se encontraban previamente tipificadas como tales, que las conductas allí descritas son presentables en el marco de un conflicto colectivo y de la adopción de medidas de acción directa y por ende podrían ser utilizadas para perseguir el ejercicio del derecho de huelga; y que a la luz de la normativa preexistente la flamante constituye un claro retroceso en la protección de la libertad sindical, del fortalecimiento de las asociaciones sindicales y de la eficacia del accionar colectivo, debe también ser declarada inconstitucional la norma aquí en tratamiento.

c) CRÉDITO HORARIO: Art. 142 de la ley que sustituye el inciso c) del art. 44 de la Ley N° 23.551.

Incorre también en inconstitucionalidad la reforma al art. 44 de la Ley 23.551 al imponer un máximo de horas crédito retribuidas para los representantes sindicales en la empresa.

La norma preexistente no contenía determinación de la cantidad de horas crédito mensuales de las que tenían derecho a gozar los representantes sindicales en la empresa para el ejercicio de sus funciones sindicales, y difería ello a determinación en las convenciones colectivas de trabajo.

La flamante norma, cuya inconstitucionalidad se afirma, impone, a falta de previsión en el CCT, un número de horas crédito, pero no como cantidad mínima de horas crédito mensuales -que constituiría promoción de la actividad sindical-, sino como tope máximo -que, en tanto tal, constituye un límite y una restricción a la actividad sindical-.

Por ende, siendo que la norma crea una limitación antes no prevista al derecho de los representantes sindicales en la empresa (delegados de personal y miembros de comisiones internas) en orden al crédito de horas remuneradas dirigidas al ejercicio de su función sindical, importando por ende una regresión en sus derechos, a la par que el establecimiento de esa limitación conspira contra la eficacia del accionar sindical y limita la actividad de los representantes gremiales (note V.S. que un representante gremial, a la luz de esta limitación, podrá ejercer su rol sindical en tiempos que no llegan a 30' diarios), la norma atacada en este tópico también debe ser declarada inconstitucional.

d) TUTELA SINDICAL: Arts. 143, sustituye el art. 50 y art. 144 que sustituye el art. 52 ambos de la Ley N° 23.551.

Las modificaciones que hacen los artículos referidos a la reglamentación legal de la estabilidad de los representantes sindicales merecen igual reproche constitucional.

Así, al modificar la garantía de estabilidad de los postulantes a ocupar cargos gremiales (art. 50 Ley 23.551) incorpora la condición suspensiva de la notificación al empleador de la postulación para el inicio del goce del derecho a la estabilidad cuando la ley preexistente establecía expresamente que ella regía desde la presentación de la postulación, y prevé como causal de caducidad (cese anticipado) de la estabilidad la de “reorganización” de la empresa o sector cuando en la ley preexistente era solo el “cierre” del establecimiento.

Y luego en el 144 que modifica el art. 52 de la LAS establece que, en caso de considerarse despedido o consentir la extinción dispuesta por la empresa, su indemnización, que en la ley preexistente era la que correspondiera al despido (art. 245 LCT) más el tiempo restante de estabilidad hasta agotar los 6 meses más el equivalente a 1 año de salarios, se reduce a estas dos últimas e impide su derecho a las indemnizaciones derivadas del despido discriminatorio (art. 245 bis LCT). Como se advierte, la regresividad de la norma es manifiesta.

De la misma manera es ostensiblemente regresiva en el tratamiento que hace en el art. 52 LCT de la garantía de estabilidad en general. En primer término, al habilitar al empleador a solicitar una medida cautelar de suspensión de la prestación laboral de un trabajador/a que goce de estabilidad cuando su permanencia en el puesto de trabajo genere un “peligro potencial” (que implicaría un peligro de que haya peligro) y no solo “peligro” como rezaba la norma preexistente, y amplía los supuestos antes previsto de “personas o bienes de la empresa” con la inclusión de “al eficaz funcionamiento de la empresa”. Esta amplitud puede llevar a que el representante gremial que promueva medidas de acción directa en el marco de un conflicto colectivo pueda ser considerado un “peligro potencial” para el “eficaz funcionamiento de la empresa” y así privarlo de su acceso al empleo y prestación de tareas en la empresa. Se compromete, por tanto, la eficacia de la actividad sindical.

Por otra parte, limita irrazonablemente el universo de representantes gremiales titulares del derecho a la estabilidad sindical; excluyendo de éste tanto a los delegados o representantes sindicales “suplentes” como a los “delegados congresales suplentes” y a los “delegados congresales titulares” (que excedan de 2 en grandes empresas y de 1 en pymes, excluyéndolos de la garantía de estabilidad sindical prevista en el art. 14 bis de la C.N. de la que, hasta la entrada en vigencia de la ley atacada, gozaban.

En cuanto a la manda judicial de reinstalación en los supuestos de violación del empleador de la garantía de estabilidad, reduce los mecanismos de ejecución de tales mandas -y por ende la efectividad del derecho-, al disponer que las astreintes solo serán aplicables respecto de “decisión firme” privando de efecto ejecutorio tanto a una medida cautelar recurrida -que aun así es ejecutoria- como a una sentencia de primera instancia recurrida -que al tratarse de juicios de trámite sumarísimo el recurso de apelación posee efecto devolutivo y no suspende la ejecutoriedad de la sentencia-, y limitarlas al período durante el cual rija la

garantía de estabilidad sindical. Ninguna de dichas limitaciones se encontraba dispuesta en la normativa sustituida.

Y por último en cuanto a la estabilidad de los representantes sindicales refiere, la nueva norma lleva a la letra de la ley un instituto otrora inexistente en ésta y que constituye una clara violación del instituto de la estabilidad sindical -que había incorporado el decreto reglamentario n° 467/88 y recogió la unánime calificación de inconstitucional por la doctrina especializada-, tal como lo es la atribuida facultad patronal de “liberación de prestación de tareas” a un representante sindical titular de estabilidad sindical; por la cual no pudiendo el empleador, por imperativo legal, despedir ni suspender ni modificar las condiciones de trabajo de un representante gremial ni aún con carácter provisorio (cautelar) sin contar con previa autorización judicial, este instituto de la “liberación de prestación de tareas” faculta al empleador a por propia decisión y sin ningún control judicial previo, impedir al representante prestar tareas con la única carga de iniciar posteriormente la acción de exclusión o levantamiento de tutela; en síntesis es la habilitación al empleador para violar temporariamente la garantía que la propia Constitución Nacional establece en favor de los representantes gremiales.

Esa *facultad* no está conforme las previsiones del CIT 135 y así lo ha señalado el Comité de Libertad Sindical:

1594. Para que la libertad sindical tenga significado, las organizaciones de trabajadores pertinentes deberían ser capaces de promover y defender los intereses de sus miembros, disfrutando de la posibilidad de utilizar las instalaciones que sean necesarias para el ejercicio adecuado de sus funciones en calidad de representantes de los trabajadores, incluido el acceso al lugar de trabajo de los miembros de los sindicatos. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 1106; 344° informe, Caso núm. 2470, párrafo 381; 351° informe, Caso núm. 2618, párrafo 1311; 357° informe, Caso núm. 2169, párrafo 65, Caso núm. 2748, párrafo 1057; 363° informe, Caso núm. 2850, párrafo 875; 370° informe, Caso núm. 2969, párrafo 528; 371° informe, Caso núm. 2925, párrafo 923; y 378° informe, Caso núm. 3171, párrafo 491.) La libertad sindical – Sexta edición, 2018, digital, p.304).

Siendo que las modificaciones normativas constituyen una transgresión a convenios internacionales del trabajo y una regresión en las características y mecanismos de protección y eficacia de la garantía de estabilidad sindical, que debilitan la mencionada garantía y con ello a los propios representantes gremiales y a sus organizaciones, se solicita también respecto de esta norma sea declarada su inconstitucionalidad.

e) PRÁCTICAS DESLEALES: Art. 145, incorpora el art. 53 bis, ley 23551 y art. 146, sustituye art. 54 de la Ley N° 23.551. Art. 147 que sustituye art. 55 Ley 235651.

Viciada de inconstitucionalidad se encuentra también la incorporación (como lo incluía la ley de la dictadura militar 22105) a la Ley 23.551 de la posibilidad de imputar a los sindicatos de incurrir en “prácticas desleales” (art. 145 de la nueva ley que incorpora un art. 53 bis a la ley 23.551) y aplicar a éstos las sanciones económicas previstas en su art. 55 y la pérdida de su personería gremial aún por comportamientos que no le sean atribuibles (que el proyecto de ley establecía fueran cometidas por el “empleador” y a partir de la sanción en la Cámara de Diputados se suprimió la “r” final para que quedara por el “empleado”).

El instituto de las prácticas desleales surgió en el derecho norteamericano de la década del ‘30 (1930) en el marco del denominado “New Deal” como medio de fortalecer a las asociaciones sindicales blindándolas de comportamientos patronales lesivos de la autonomía y libertad sindical; y con ese mismo sentido y finalidad fueron adoptadas por el derecho argentino. (Izquierdo, Roberto, Los antecedentes norteamericanos de nuestro régimen de prácticas desleales, TySS, 1984-XI, 801/827).

La pretensión de “bilateralizar” el instituto de las prácticas desleales haciendo pasibles de sanción a los sindicatos por fomentar la afiliación de trabajadores/as y llevar a cabo medidas gremiales en el marco de conflictos colectivos, constituye una regresión en sus niveles de protección, la incorporación de sanciones a actos sindicales que hasta la entrada en vigencia de esta ley impugnada no eran sancionados ni eran ilegales, y una acción más que tiene por efecto debilitar a las organizaciones sindicales y conspirar contra la eficacia del accionar colectivo. Y ello resulta manifiesto al apreciar, en primer término, que nuevamente se vulnera el resguardo del “*non bis in idem*” previendo que un sindicato que incurra en lo que esta ley incorporó como “infracción muy grave”, además de ser sancionado por ésta conforme lo disponga el Poder Ejecutivo Nacional y procedimentalmente reglamente la autoridad de aplicación, además será sancionado también como “práctica desleal”; en síntesis, dos sanciones por el mismo hecho; y en segundo término al advertir que en el último inciso de califica como práctica desleal del sindicato no acatar la conciliación obligatoria dispuesta por la autoridad con facultades suficientes pero igual comportamiento no es sancionado cuando quien lo comete es la representación empresarial, en trato arbitrariamente diferenciado que, por otra parte, se agrava al advertir que el derecho a recurrir a mecanismos de conciliación es constitucionalmente un derecho de los gremios (art. 14 bis) y no del sector empleador.

Por último, también en este instituto existe regresión al privar la flamante norma de legitimación al sindicato para querellar por práctica desleal cuando no es el damnificado directo y aun cuando lo fuera en su carácter de representante del interés o derecho colectivo afectado, restringiendo así la amplia legitimación que le reconoce la Ley 23.551 en su redacción previa a la que impuso la normativa hoy atacada.

Por las razones expuestas, siendo que el tratamiento de las prácticas desleales que efectúan los arts. 145, 146 y 147 de la Ley 27.802 constituyen una clara regresión normativa

en relación a los derechos de las organizaciones sindicales, contradicen el mandato constitucional de fortalecer a las asociaciones sindicales y la eficacia del accionar colectivo, y buscan sancionar a los sindicatos por el ejercicio de derechos de los que resultan titulares, es que también respecto de la indicada regulación sea declarada la inconstitucionalidad peticionada.

f) ENCUADRAMIENTO SINDICAL: Art. 148 sustituye art. 59 de la Ley N°23.551.

Y, por último, peticionamos se aplique la tacha constitucional requerida también al art. 59 último párrafo de la Ley 23.551 incorporado por el art. 148 de la Ley 27.802 en tanto faculta a la Secretaría de Trabajo a sancionar -con una textura así, abierta, en grosera violación del principio de legalidad- a toda conducta gremial que afecte a terceros - empleador, trabajadores, clientes, proveedores, consumidores-, lo que flagrantemente constituye un ataque y obstaculización del ejercicio del derecho fundamental de Huelga (art. 14 bis CN y CIT 87, arts. 3 y 10).

7.1.2. AUTONOMÍA COLECTIVA.

a.) ULTRAActividad: Arts. 131, 132 y 133 que sustituyen los arts. 6, 7 y 9 de la ley 14.250.

No debe escapar al elevado criterio de V.S. que el sentido de la clasificación tradicional de las cláusulas convencionales que las divide en normativas y obligacionales, no es óbice aceptar que todas imponen obligaciones.

No obstante, ello, el artículo 6 en su nueva redacción introduce un trato diferente, artificial e inconstitucional entre las cláusulas normativas y las obligacionales de los convenios colectivos de trabajo, limitando la vigencia de estas últimas, en un ataque directo a la integralidad del convenio. Lo cual, concretamente, contradice la doctrina sentada por nuestro más alto tribunal en la causa "Potenze, Pablo Luciano c/ Federación de Empleados de Comercio s/ despido" (*Fallos*, 282:269) el 12 de abril de 1972, en el sentido de que no puede descartarse, sin prueba que así lo determinase, **el carácter sinalagmático de las cláusulas del convenio colectivo**; puesto que cada convenio es un complejo integral.

El tema, además, ha dado lugar al dictado de dos fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En el primero de ellos (N° 94), recaído el 12 de diciembre de 1963 en la causa "Confederación General del Trabajo c/ Mois Chami S.A." (*DT*, 1964-81). En dicha sentencia, al interpretar la redacción originaria del artículo 5° de la ley 14.250, había resuelto que, con posterioridad al vencimiento del término de vigencia de la actualización de 1958 del convenio colectivo 108/48 se mantuvo la obligatoriedad de la contribución fija a cargo de los empleadores a favor de la asociación profesional actora hasta la concertación del nuevo convenio.

Tiempo después, la misma alzada laboral dictó una nueva sentencia en pleno (N° 300) en la causa "Sociedad Argentina de Locutores S.A. c/ Young & Rubican S.A.", en la cual sostuvo que la ultraactividad prevista en el artículo 5° de la ley 14.250 en la redacción vigente al 30 de mayo de 1976 era aplicable a la cláusula obligacional contenida en el artículo 11 del convenio colectivo 302/75 (TSS, 2001-556).

El cambio que introdujo la ley de modernización laboral impone una objetable distinción en los efectos de las normas de los convenios colectivos al vencimiento de los plazos pactados. Este "exceso de contractualismo", propio de una visión decimonónica, pretende desdibujar una de las instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, retomando una clasificación imprecisa y artificiosa que, en cuanto a sus efectos, ha quedado superada. Este deslinde realizado por el legislador resulta lesivo del derecho que garantiza el artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional, en tanto el convenio colectivo es un cuerpo normativo integral, sinalagmático e inescindible.

En relación con la doctrina de los órganos de control de normas de la Organización Internacional del Trabajo, viene al caso citar un párrafo perteneciente al Comité de Libertad Sindical en el que se advierte que "*la duración de los convenios colectivos es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, pero si el gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito*" (OIT, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, quinta edición [revisada], Ginebra, 2006, párr. 1047, pág. 223).

Cabe, asimismo, recordar que el artículo 7° del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (N° 154), que tiene "jerarquía superior a las leyes" (artículo 75, inciso 22, Constitución Nacional), dispone que "*las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores*". Nada de esto ha ocurrido.

La norma innova respecto de la regulación legal preexistente a fin de *coaccionar a las organizaciones gremiales a aceptar modificaciones a la baja en las cláusulas normativas como única vía para recuperar el sustento material de las cláusulas obligacionales*, pulverizando así el principio de negociación libre y voluntaria.

En definitiva, la nueva redacción genera un efecto regresivo al obligar a las asociaciones sindicales de trabajadores a negociar "sin ningún piso establecido". El propósito inocultable de la norma es el de desfinanciar a las asociaciones sindicales, lo cual implica un menoscabo en los términos del artículo 8°, inciso 2, del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (N° 87), cuyo texto dice que "*la legislación*

nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías" previstas por el referido instrumento internacional.

Por su parte, el artículo 132 de la ley de modernización laboral modificó la redacción del primer párrafo del artículo 7° de la ley 14.250, y, además, eliminó su segundo párrafo que también consideraba válidas las cláusulas convencionales destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo. Esto último, elimina del texto legal la referencia a uno de los medios expresamente contemplados en la anterior redacción del artículo 7° de la ley 14.250 para la defensa de los intereses profesionales de sus miembros, rompiendo con un esquema tradicional sin la consideración más cuidadosa a este respecto ni la justificación que exige el tan mentado principio de progresividad.

Similares reproches merece la modificación introducida al art 9 de la ley 14.250, que constituye un inadmisibles acto de injerencia, el Estado se arroga facultades sobre el patrimonio sindical que le es ajeno y los acuerdos entre las partes, violando la garantía de "organización sindical libre y democrática" consagrada en el artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional; y su intervención no puede sino interpretarse en el marco de un conjunto de medidas tendientes al debilitamiento de las organizaciones sindicales y, por tanto, de los trabajadores que éstas representan, que son, en definitiva, los sujetos de preferente tutela constitucional, conforme a la conceptualización estampada el 14 de septiembre de 2004 en el considerando 10) del célebre fallo de nuestro máximo tribunal dictado en la causa ""Vizzoti, Carlos A. c/ Amsa S.A." (*Fallos*, 327:3677).

Esto, sin olvidar la directiva que imparte el CIT 87 , que en su artículo 3° expresa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de organizar su administración, sus actividades y formular su programa de acción, debiendo las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Queda claro que mediante las pautas que introdujo la ley de modernización laboral, el legislador ha conferido al Estado atribuciones para ejercer una injerencia irrazonable destinada a debilitar a las asociaciones gremiales de trabajadores.

Resulta evidente que, de ese modo, se exponen las relaciones laborales a traumáticos cambios periódicos, de naturaleza peyorativa para los intereses de los trabajadores, estimulando los conflictos colectivos en vez de garantizar de manera eficaz el ejercicio de la representación colectiva.

b.) COMISIONES PARITARIAS: Art. 134 que sustituye el Art. 13 de la Ley N° 14.250.

La reforma introducida a la redacción del artículo 13 de la ley 14.250 también viene a limitar, dentro de un ámbito personal y territorial restringido, la forma, el alcance del

ejercicio de la representación sindical, y la integración de las comisiones paritarias de interpretación. Lo cual, respecto de estas comisiones a las cuales se deriva la solución de los conflictos de acatamiento o de derecho, aparece como un correlato forzado que la norma impone de la nueva regla de primacía de los convenios de ámbito menor sobre los de ámbito mayor pese a contener disposiciones peyorativas.

Hay que tener en cuenta que, en lo que se refiere al nivel de la negociación -de la cual emerge el convenio que la comisión paritaria interpreta con alcance general-, el Comité de Libertad Sindical ha considerado que "*en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa del trabajo*" (OIT, La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, cuarta edición [revisada], Ginebra, 1996, párr. 851, pág. 184).

c.) ARTICULACIÓN Y ORDEN DE PRELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS: Arts. 135 y 136 que sustituyen los Arts. 18 y 19 de la Ley N° 14.250.

La modificación de las reglas referidas a la sucesión de convenciones colectivas y a la coexistencia de convenios colectivos articulados invierte, lisa y llanamente, la lógica que había introducido la ley 25.877; y vuelve a tener vigencia, con otra redacción, el criterio que instituyó en su momento la ley 25.250, estableciendo, como regla, la primacía de los convenios de ámbito menor, pese a contener disposiciones peyorativas, y que las convenciones de ámbito menor no serían afectadas por un convenio posterior de mayor ámbito, en un evidente intento del legislador de descentralizar el nivel de la negociación.

La reforma apuntó a reeditar el esquema de coexistencia y sucesión de convenios colectivos que, con otra redacción ya había adoptado la derogada ley 25.250, haciendo prevalecer en todos los casos al instrumento convencional de ámbito menor, pese a contener disposiciones menos favorables que las del convenio de ámbito mayor. Esto, sin olvidar el propósito de derogar la ultraactividad de los convenios y descentralizar en los hechos la negociación colectiva.

Surge de la lectura de ambas disposiciones que la intención perseguida por el legislador fue la de establecer que las disposiciones de todo convenio especialmente negociado frente a situaciones de crisis que permitan la continuidad de la empresa y del empleo o evitar la disminución de la plantilla de los trabajadores, prevalezcan y resulten aplicables, aunque sean peyorativas.

Por un lado, el nuevo artículo 18 rompe el esquema tradicional de la negociación colectiva al establecer que los convenios de ámbito mayor no pueden modificar ni disponer sobre los convenios de ámbito menor, invirtiendo así la regla preexistente en materia de coexistencia de convenios articulados. De tal manera, el legislador destruye la función asignada hasta la sanción de esta reforma al convenio de actividad.

En concordancia con el referido propósito, se eliminó deliberadamente la regla contenida anteriormente en el inciso *d*) del artículo 18, según la cual los convenios de ámbito menor podían considerar "*condiciones más favorables al trabajador*". Otro notorio retroceso legislativo.

Por su parte, el artículo 136, modifica el art. 19 de la ley 14.250 y deja atrás en materia de sucesión de derechos colectivos, el criterio que establecía la anterior redacción modificado por la ley 25.877, en función del cual un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, sólo modificaba al anterior en tanto estableciera condiciones más favorables para el trabajador. Como contracara de esto, la ley admite que un convenio de ámbito menor (por ejemplo, de empresa) modifique *in peius* las condiciones establecidas en un convenio de ámbito mayor.

Aquí también se verifica una colisión frontal con el principio de progresividad y no regresividad contenido en el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, y más específicamente en los artículos 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. También es posible ver en esto una novedosa forma de institucionalización del "*dumping social*".

La anterior redacción de ambos artículos respondía a una inequívoca lógica tuitiva: El convenio de actividad, de ámbito mayor, establecía un estándar uniforme, evitando la competencia desleal basada en la precarización laboral. El convenio de empresa, de ámbito menor, sólo podía mejorar ese piso, adaptar a ese ámbito las materias delegadas o regular cuestiones organizativas específicas.

Ahora se habilita a que, en el ámbito descentralizado de una empresa particular, se pacten condiciones salariales y de trabajo inferiores a las del convenio de actividad, incumpliendo el mandato constitucional que garantiza el derecho a "condiciones dignas y equitativas de labor" y a "igual remuneración por igual tarea" contenido en el artículo 14 *bis* de nuestra Carta Magna.

d.) DESHOMOLOGACIÓN: Art. 137 la Ley n° 27.802.

Por si fueran pocos los retrocesos legislativos y las inconstitucionalidades que introdujo la reforma sobre todo el plexo normativo laboral, se ha llegado al extremo de atribuirle a la autoridad de aplicación la potestad de suspender los efectos de la homologación

gubernamental cuando se alegare que su aplicación puede generar distorsiones económicas graves que afecten el interés general; lo cual implicaría en los hechos una vulneración de derechos adquiridos. Ello así porque esta facultad estatal de intervenir sobre las cláusulas vigentes implica un quiebre evidente de la seguridad jurídica, de la división de poderes, y del derecho de propiedad (conforme a los artículos 17 y 109 de la Constitución Nacional).

Un convenio colectivo homologado con efectos "*erga omnes*" genera derechos que se incorporan al patrimonio de los trabajadores y que hacen al carácter sinalagmático de las cláusulas del convenio colectivo. Permitir que el Poder Ejecutivo limite o suspenda las cláusulas de una convención homologada, viola la separación de poderes y el principio de irretroactividad. Esta disposición legislativa infringe, asimismo, el principio de negociación libre y voluntaria establecido en artículo 4° del Convenio de la OIT N° 98, convirtiendo a la negociación colectiva en un acto precario sujeto al arbitrio del gobierno de turno.

Al respecto, cabe recordar que para el Comité de Libertad Sindical "*la intervención de las autoridades públicas con el fin esencial de asegurar que las partes en las negociaciones subordinen sus intereses a la política económica nacional del gobierno, independientemente del hecho de que estén o no de acuerdo con dicha política, es incompatible con los principios generalmente aceptados de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben tener el derecho de organizar libremente sus actividades y de formular su programa y que las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal, y de que la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe el goce de dicho derecho*" (OIT, La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, cuarta edición [revisada], Ginebra, 1996, párr. 867, pág. 187).

Se trata, sin eufemismos, de un acto de suma gravedad institucional que configura un alzamiento contra el orden constitucional. Un convenio colectivo homologado tiene naturaleza y fuerza de ley formal y material (efecto *erga omnes*). Otorgarle al Poder Ejecutivo la facultad de revocarlo implica concederle la suma del poder público.

Puede ocurrir que el acuerdo sea homologado a pesar de contener cláusulas contrarias a la ley; pero, en ese caso, el convenio podrá ser revisado judicialmente, porque ni la homologación ni el registro sanean los vicios que pudiera tener. En tal caso, su nulidad debería ser declarada por el Poder Judicial.

Al respecto, se hace constar que según el Comité de Libertad Sindical "*la suspensión o la derogación -por vía de decreto, sin el acuerdo de las partes- de convenciones colectivas pactadas libremente por las mismas, viola el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecida en el artículo 4 del Convenio núm. 98. Si un gobierno desea que*

las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica del país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, sin imponerles la renegociación de los convenios colectivos vigentes" (OIT, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, quinta edición [revisada], Ginebra, 2006, párr. 1008, pág. 214).

e.) INTERÉS COLECTIVO: Art. 140 modificatorio del artículo 23, inciso *b*), de la Ley N° 23.551.

La modificación introducida por la ley de modernización laboral promueve deliberadamente la atomización de la representación de intereses colectivos.

En efecto, la nueva redacción del artículo 23, inciso *b*) de la ley 23.551, al autorizar la representación de intereses colectivos generales a sindicatos con simple inscripción, los equipara en forma dogmática a las asociaciones con personería gremial. La reforma, en definitiva, colisiona con el diseño de la ley 23.551.

Si bien es cierto que la jurisprudencia de la Corte Suprema ha ido matizando el modelo sindical argentino, reconociendo derechos fundamentales a entidades simplemente inscriptas, jamás ha invalidado el modelo del "sindicato más representativo" para la negociación colectiva general, esquema expresamente convalidado por la Organización Internacional del Trabajo.

Nuestro más alto tribunal hizo alusión en distintos pronunciamientos (11/11/2008, "Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo", *Fallos*, 331:2499; 9/12/2009, "Rossi, Adriana M. c/ Estado Nacional", *Fallos*, 332:2715, entre otros) al criterio de los órganos de control de normas de la Organización Internacional del Trabajo conforme al cual es "necesario" que la distinción que la legislación establezca entre organizaciones más representativas y las demás organizaciones sindicales no tenga como consecuencia conceder privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta con los gobiernos, y en la designación de los delegados ante organismos internacionales; y también sostuvo que la libertad sindical es un principio arquitectónico que sostienen e imponen la Constitución Nacional, en su artículo 14 *bis*, y un muy comprensivo *corpus iuris* proveniente del derecho internacional de los derechos humanos, que goza de jerarquía constitucional en los términos del artículo 75, inciso 22 de la primera. Dicho *corpus* está integrado, entre otros instrumentos, por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 16), por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los cuales, a su vez, se hacen eco, preceptivamente, del Convenio N° 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

La amplitud de la modificación introducida no busca democratizar ni alinearse con los referidos precedentes jurisprudenciales, sino fragmentar. Al eliminar la exclusividad en la representación, se debilita el poder de negociación colectiva, vulnerando el espíritu del artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional y la necesidad de contar con gremios fuertes capaces de equilibrar la asimetría intrínseca del contrato de trabajo.

f.) NIVEL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LEGITIMACIÓN NEGOCIAL: Art. 149 que sustituye el Art. 4 de la Ley N° 23.546.

La reforma introducida al artículo 4° de la ley 23.546 impone una representación, mediante la cual se limita la forma y el alcance del ejercicio de la representación sindical.

Los párrafos 2° y 3° del nuevo artículo 4° de la ley 23.546, implican una inaceptable limitación de la representación, que vulnera el derecho de la entidad sindical de conformar libremente sus órganos de negociación, violentándose así el principio de pureza en la negociación colectiva. Con ello se produce una nueva "intervención" sobre la negociación colectiva mediante el encorsetamiento de las representaciones. Su consecuencia práctica es la expulsión de la mesa de negociación de las asociaciones sindicales de segundo grado (federaciones) y tercer grado (confederaciones).

Nuestro modelo sindical se ha consolidado, desde la lógica tuitiva del derecho del trabajo, en la confianza en estas estructuras superiores para aportar volumen político y capacidad técnica y de negociación. Impedir que una federación integre la comisión negociadora de un sindicato adherido, o limitar la representación de la comisión que negocia el convenio a actores puramente locales, tiene un fin unívoco: Aislar a la representación de base frente a la patronal, atomizar el conflicto, y debilitar la capacidad negociadora del movimiento obrero. Esto, según lo indicado, contraría el principio de la negociación libre y voluntaria.

Como se apuntó anteriormente, el Comité de Libertad Sindical ha subrayado que sobre la base del "*principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa del trabajo*" (OIT, La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, cuarta edición [revisada], Ginebra, 1996, párr. 851, pág. 184).

Para el Comité de Libertad Sindical, "*ninguna disposición del artículo 4 del Convenio núm. 98 obliga a un gobierno a imponer coercitivamente un sistema de negociaciones colectivas a una organización determinada, intervención gubernamental que*

claramente alteraría el carácter de tales negociaciones" (OIT, La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, cuarta edición [revisada], Ginebra, 1996, párr. 846, pág. 183).

Tampoco podemos dejar de lado que la actual redacción del artículo 4° de la ley 23.546 alude inexplicablemente a la información que se debe suministrar en el supuesto de las empresas concursadas, lo cual ya no es de aplicación, en la medida en que en el año 2011, a través de la ley 26.684, se eliminó del artículo 20 de la ley de concursos y quiebras 24.522 el denominado convenio colectivo de crisis para el que estaba pensado el deber de suministrar la información que allí se detalla. Además, se hace referencia en el citado artículo 4° a los "aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones" (hoy, Sistema Integrado Previsional Argentino) contemplados únicamente para el régimen de capitalización individual eliminado por la ley 26.425. Prueba elocuente de la inconsistencia e improvisación del legislador en esta materia.

g.) ELIMINACIÓN DE LA POSIBILIDAD DE EXTENSIÓN TERRITORIAL. Art. 211 que deroga del artículo 10 de la Ley N° 14.250: Eliminación de la extensión territorial y afectación del fomento de la negociación colectiva.

Rompiendo también en este aspecto con el esquema tradicional, la derogación del artículo 10 de la ley 14.250 suprime la facultad de la autoridad de aplicación de extender, a pedido de parte, la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas geográficas no comprendidas originalmente en su ámbito de aplicación. Esta eliminación constituye una medida legislativa de carácter regresivo que impide la expansión de los beneficios convencionales hacia trabajadores marginados de la cobertura colectiva, cristalizando asimetrías y condenando a determinados sectores del país a regirse exclusivamente por el piso mínimo, muchas veces insuficiente, de la ley de contrato de trabajo.

Nuestro sistema de relaciones laborales parte de la idea de que el convenio colectivo de trabajo es un instrumento superador del orden público laboral de fuente estatal. El instituto de la extensión territorial que se ha derogado actuaba como una herramienta igualadora. Al suprimirse, el Estado convalida y fomenta una discriminación geográfica inconstitucional: Trabajadores que realizan idénticas tareas dentro de la misma actividad carecerán de los mismos derechos salariales y condiciones de trabajo por el solo hecho de encontrarse en una jurisdicción territorial distinta. Lo cual violenta el mandato de garantizar "condiciones dignas y equitativas de labor" y la garantía de "igual remuneración por igual tarea" que consagra el artículo 14 *bis* de la Constitución Nacional, y el principio de progresividad y no regresividad que el Estado argentino se encuentra obligado a respetar con arreglo a lo que establecen, con jerarquía constitucional, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2.1), y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 26).

La supresión de un mecanismo legal diseñado específicamente para ampliar el paraguas protector del convenio colectivo hacia nuevas zonas, constituye un retroceso normativo injustificado: En lugar de avanzar hacia una mayor y mejor cobertura convencional, se deroga la disposición legal que permitía ampliar la cobertura convencional a la mayor cantidad de trabajadores posible.

Por otro lado, con la referida derogación, el Estado argentino incumple con su obligación de adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva y hacer posible que la misma se extienda progresivamente a todas las materias y a todos los trabajadores de las ramas de actividad, de conformidad con la directiva que imparte el artículo 5º, inciso 2, apartados *a)* y *b)*, del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (Nº 154), que tiene "jerarquía superior a las leyes" (artículo 75, inciso 22, Constitución Nacional).

La derogación del artículo 10 de la ley 14.250 opera en un sentido diametralmente opuesto al del referido instrumento internacional, asestando un duro golpe a la universalización de los derechos sociolaborales y debilitando su función tuitiva.

h.) DESESTRUCTURACIÓN DEL MODELO DE NEGOCIACIÓN Y FOMENTO DE LA ATOMIZACIÓN SINDICAL: Art. 211 que deroga el artículo 16 de la ley 14.250.

La derogación del artículo 16 de la ley 14.250 no constituye una mera supresión por razones de técnica legislativa, sino el desmantelamiento de la estructura de la negociación colectiva tal como la conocíamos. Al eliminar del texto legal los ámbitos personales y territoriales reconocidos en la norma derogada, se busca destruir esa estructura.

Esta derogación no puede ni debe leerse de forma aislada. Funciona como un engranaje complementario de las inconstitucionales modificaciones introducidas mediante los artículos 135 y 136 de la ley de modernización laboral a los artículos 18 y 19 de la ley 14.250, dirigidas a invertir la lógica que había establecido la ley 25.877, y, de tal forma, entronizar al convenio de empresa como herramienta de flexibilización laboral y disponibilidad a la baja.

Esta derogación, sumada a la inversión del mencionado criterio legal, genera una anarquía normativa deliberada. La Constitución Nacional, en su artículo 14 *bis*, garantiza a los gremios el derecho a concertar "convenios colectivos de trabajo" en el marco de una "organización sindical libre y democrática". Al borrar del texto legal la enunciación de los ámbitos de los instrumentos convencionales, se fomenta de tal manera la balcanización de la negociación colectiva.

7.1.3. AUTOTUTELA. HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES Y DE IMPORTANCIA TRASCENDENTAL: Art. 101, sustitución del Art. 24 de la Ley Nº 25.877.

Quizá esta reforma sea la que genere más inquietud por su evidente antijuridicidad y antisindicalidad. Sólo con leerlo alcanza para advertir el no velado propósito de anular todo mecanismo “efectivo” de protesta laboral.

Se quiere suprimir la protesta, se procura desactivar la herramienta más poderosa que el derecho colectivo con alcance universal ha provisto a los sindicatos para “poder realizar todas las actividades lícitas en interés de los trabajadores” y en especial” el de la huelga y el de adoptar demás medidas de acción sindical” (art. 5, inc. d, ley 23551) en el marco de la Constitución Nacional (art. 14 bis).

No es un exceso la afirmación. En efecto, de las 5 actividades consideradas esenciales en el “viejo” art. 24 de la ley 25.877 (servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo), se pasa una lista de más de 60 actividades. Nada queda fuera de lo “esencial” desde la perspectiva del legislador. Por si ello no fuera suficiente agrega “circunstancias” para que la Comisión de Garantías pueda considerar un servicio como “esencial” o de “importancia trascendental”, por ejemplo, cuando pueda “provocar una situación nacional aguda que hiciera peligrar las condiciones normales o de existencia de la población”, (cita textual). ¿Podemos acaso imaginar una huelga que no altere “condiciones normales” cuando está en la propia naturaleza del instituto hacerlo?

La ambigüedad e imprecisión del inciso c) se traduce en que lisa y llanamente cualquiera (de las pocas excluidas del nuevo listado) podría ser considerada sin pautas objetivas claras como esencial y/o trascendental.

Recordemos que la nueva reforma -con algunos matices- está en sintonía con los frustrados intentos regresivos plasmados mediante:

a) El art. 97 del DNU 70/23 declarado de invalidez constitucional en autos **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA c/ PODER EJECUTIVO NACIONAL s/ACCIÓN DE AMPARO (CNT 056862/2023)**, actualmente a la espera de decisorio definitivo por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

b) Los arts. 2 y 3 del DNU 340/25 que fueron también declarados de invalidez constitucional en autos **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA c/ PODER EJECUTIVO NACIONAL s/ACCIÓN DE AMPARO (CNT 019024/2025)** y luego declarada abstracta la cuestión ante el rechazo de ambas cámaras de la norma en cuestión.

En el caso que nos ocupa, no solo se han incorporado nuevas actividades al “listado” de actividades esenciales o de importancia trascendental, sino que se ha producido un cambio sustancial en las funciones de la “Comisión de Garantías” llamada intervenir en la

calificación de otros servicios como tales. Mientras que en el texto derogado la comisión “autónoma e independiente” era la que resolvía la calificación en el caso concreto, el nuevo texto le asigna meras funciones de asesoramiento a la autoridad de aplicación.

En criollo, la reforma le otorga al Poder Ejecutivo la potestad sobre la incorporación de nuevos servicios al régimen de esencialidad (art. 101) y también la de determinar los servicios mínimos (art. 102 - ver incorporación del punto 24.3).

El Comité de Libertad Sindical, coincide con la legislación preexistente a esta reforma y a la del DNU 70/23 y reprocha legislaciones que extienden la lista de servicios esenciales en el sentido estricto del término: *“En tal sentido el Comité de Libertad sindical de la O.I.T. ha fijado las actividades que no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término, entre ellas: la radio-televisión, los sectores del petróleo y las 42 instalaciones petrolíferas, la distribución de petróleo para el funcionamiento del transporte aéreo, el sector del gas, el llenado de bombonas de gas y su comercialización, los puertos, los bancos, el Banco Central, los servicios de seguros, los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos, los grandes almacenes y los parques de atracciones, la metalurgia y el conjunto del sector minero, los transportes, en general, incluidos los servicios metropolitanos, los pilotos de líneas aéreas, la generación, transporte y distribución de combustibles, los servicios ferroviarios, los transportes metropolitanos, los servicios de correos, el servicio de recolección de basuras, las empresas frigoríficas, los servicios de hotelería, la construcción, la fabricación de automóviles, las actividades agrícolas, el abastecimiento, y la distribución de productos alimentarios, las plantaciones de té, café y coco, la Casa de la Moneda, la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco, el sector de la educación, empresas de embotellamiento de agua mineral, la reparación de aviones los servicios de ascensores, los servicios de exportación, los servicios de seguridad privada, excepto los servicios penitenciarios los aeropuertos, excepto los servicios de control del tráfico aéreo, las farmacias, las panaderías, la producción de cerveza y la industria del vidrio”.* (Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición, 2018. Para 842).

En igual sentido la Comisión de Expertos de OIT ha dicho que: *“Con motivo del examen de casos concretos, los órganos de control de la OIT han considerado que los trabajadores deberían poder realizar huelgas en un gran número de servicios, incluidos los siguientes: el sector bancario, ferrocarriles ; los servicios de transporte y el transporte público; los servicios de transporte aéreo y de aviación civil; los maestros y el servicio de enseñanza pública; el sector agrícola; los servicios de distribución de combustible; el sector de los hidrocarburos, el sector del gas natural y el sector petroquímico; la producción de carbón; el mantenimiento de puertos y aeropuertos, los servicios portuarios y las autoridades portuarias; la carga y descarga en muelles y atracaderos; los servicios de correo; los servicios municipales; los servicios de carga y descarga de animales y productos alimenticios*

perecederos; las zonas francas industriales; la imprenta oficial, y los servicios de limpieza de carreteras y recolección de basura; la radio-televisión los servicios de hotelería; y la construcción. (Par. 133 Estudio General 2012)

Es difícil imaginar un modo más sencillo de “prohibir la huelga” sin que quien regula lo asuma, pero el texto avanza aún más, en efecto del texto preexistente a la reforma y al declarado contrario inconstitucional DNU 70/23, por el que se establecía “garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción”, se pasa a la prohibición de “una cobertura menor al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de la prestación normal del servicio de que se tratare” (en caso de los servicios esenciales) y “una cobertura menor al CINCUENTA POR CIENTO (50%)” (para los de importancia trascendental).

En este punto también hay una flagrante contradicción con los estándares establecidos por los órganos de supervisión y control de la OIT, que sostienen que el servicio mínimo negociado debería al menos tratarse real y exclusivamente de un servicio mínimo, limitado a las actividades estrictamente necesarias para cubrir las necesidades básicas de la población o satisfacer las exigencias mínimas del servicio, sin menoscabar la eficacia de los medios de presión; y las organizaciones de trabajadores deberían poder participar en el establecimiento de este servicio. (OIT. Informe III (1B) - Dar un rostro humano a la globalización -Estudio General sobre los convenios fundamentales-. Parag. 137).

En idéntico sentido se memora que recientemente, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) emitió la Opinión Consultiva 27/21 (O.C. 27/21) sobre “Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género” la cual reconoce que el servicio mínimo debe limitarse a las operaciones que sean para satisfacer las necesidades básicas de la población o las exigencias mínimas del servicio garantizando que el alcance del servicio mínimo no tenga como resultado que la huelga sea inoperante. En ese mismo sentido la Corte recuerda que la lista de servicios esenciales se determine en el derecho interno de conformidad con las disposiciones establecidas por la OIT (parágrafos 110 y 104).

El abismo del criterio mencionado del “servicio mínimo que no torne la huelga inoperante” con el 75% exigido como mínimo con la reforma no admite ahorrar adjetivos de reproche.

En todo caso, no debe dejar de considerarse V.S. a la hora de juzgar sobre el derecho de huelga, las transcripciones que insertamos son pertinentes y porque la propia Corte Suprema de Justicia acude a dichas fuentes a la hora de determinar los alcances del derecho de huelga, sus alcances y el valor de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical: “El Comité de Libertad Sindical, ya en su segunda reunión celebrada en 1952, destacó enfáticamente que el derecho de huelga "es uno de los 'elementos esenciales del derecho

sindical" y, poco tiempo después, refirió que "en la mayor parte de los países se reconocía que el derecho de huelga constituye un derecho legítimo al que pueden recurrir los sindicatos para defender los intereses de sus miembros" (cfr. Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 81.a reunión 1994, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, primera edición, 1994, ~ 146, pág. 69).

Y en el mismo sentido se pronunció la Comisión de Expertos a partir de 1959 precisando, con fundamento en los citados arts. 3 y 10 del Convenio 87, que la prohibición de la huelga constituye una restricción considerable de las oportunidades que se ofrecen a los sindicatos para fomentar y defender los intereses de sus miembros y del derecho de los sindicatos a organizar sus actividades (ídem, ~ 147 Y 148, págs. 69/70). 2 (CSJN, RECURSO DE HECHO "Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo", 7/6/2016).

Para concluir, el texto que se replica introduce en el derecho colectivo del trabajo un principio inverso a la manda constitucional: la huelga se presume limitada excepto en situaciones excepcionales.

8. LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS CAMBIOS EN MATERIA DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Con arreglo a los principios señalados, las normas concernidas y los criterios del Alto Tribunal, se analizan los contenidos antijurídicos del derecho individual que se introducen en la ley 27.802 contrarios a la Constitución Nacional y los Tratados de Derechos Humanos a ella incorporados.

El texto que se impugna en materia individual altera el sistema de protecciones y de fuentes del ordenamiento laboral, en el marco de una concepción individualista y antiolecolectiva, se revaloriza la autonomía individual, se deja de lado en institutos estructurales de la disciplina como la jornada y los descansos la imperatividad relativa de las normas.

En materia de protección del despido, se establece un mecanismo de subvención estatal para afrontar despidos sin causa, transformando el sistema de protección en un régimen de despido libre.

Y, se reducen los niveles de tutela en materia de protección de los créditos laborales, aplicación de presunciones, indemnizaciones, trabajo parcial, trabajo eventual, contrato a plazo fijo y régimen de enfermedades inculpables.

Se suprimen estatutos y leyes de aplicación general, además se deroga la ley de ejecución penal que reconocía el derecho a ser remunerado de quienes se encuentran privados de libertad y realizan trabajos. En síntesis:

- a) Se reduce el ámbito de aplicación de la ley de contrato de trabajo,
- b) Se deroga la ley de teletrabajo,
- c) Se habilita a la autonomía individual a disponer “en cualquier sentido” normas de fuente legal y convencional (jornada y vacaciones),
- d) Se reducen las tutelas de fuente legal,
- e) Se estructura un sistema de despido “libre”,
- f) Se establece con carácter imperativo la naturaleza “independiente” a un universo significativo de trabajadores, entre ellos a quienes se desempeñan en plataformas digitales.

8.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. SUJETOS PROTEGIDOS. PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD: Art. 1° que sustituye el art. 2 de la LCT. Art. 6° que sustituye el art. 12 de la LCT. Art. 13° que sustituye el art. 23 de la LCT.

La Ley de Modernización Laboral incurre en una vulneración sistemática a la protección tuitiva del trabajo al privar a grupos enteros de personas trabajadoras del amparo legal, desplazando las presunciones y estándares de laboralidad históricos.

El reformado Art. 1 LCT profundiza una la orientación deslaborizadora del DNU 70/23 y de la ley Bases al ampliar injustificadamente el universo de personas y actividades excluidas del marco de tutelas laborales, en tal sentido excluye del ámbito de aplicación a los trabajadores de transporte y fletes (inc. c), a los trabajadores de plataformas tecnológicas (inc. f), al personal de navegación Ley 20.094 (inc. g) y a las personas privadas de su libertad (inc. h).

El caso de los "prestadores independientes de plataformas" es una muestra cabal de la orientación desprotectora, no sólo es cuestionable que se garantice “su independencia” en una ley laboral, es inexplicable que se pretenda impedir el cuestionamiento de dicha naturaleza contractual ante los tribunales. A contramano de la experiencia comparada que los declara “dependientes” o prevé situaciones que, por las particularidades de cada caso, puedan ser consideradas en cualquiera de las calificaciones en línea con la Recomendación 198 de la OIT sobre la Relación de Trabajo, en orden a la correcta clasificación de los vínculos. Es que no hay duda alguna que las empresas de tecnología en el caso de transporte y repartos no son meras intermediarias, fijan condiciones, asignan servicios, establecen los montos que se pagan por las tareas encomendadas, poseen los activos más importantes, ejercen el control mediante algoritmos y ejercen un poder de control y disciplinario que puede culminar con la desconexión.

Por ello, la exclusión efectuada por el art. 1 LCT inc. f, y el art. 119, Ley 27.802, incumple la obligación del Estado Argentino de reconocer a estos trabajadores como empleados, cuando la realidad así lo indica, conforme lo expresado por la CIDH -Opinión Consultiva 27/21-.

La técnica de desprotección en esos supuestos y, en otros que puedan resultar materia de litigio, confluyen con la sustitución de la redacción del art. 23 de la LCT que, en la lógica de la protección del débil contractual, establecía una presunción fuerte de laboralidad asociada al principio de Primacía de la Realidad.

Se incorpora como exigencia para su aplicación que el vínculo sea “bajo relación de dependencia”, tornando ineficaz la facilitación probatoria que la presunción implicaba. Tal requisito (relación de dependencia) torna carente de sentido a la presunción y viola el principio protectorio (art. 14 bis CN), y la recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo que consagra la presunción legal cuando se den uno o varios indicios.

8.2. FACULTADES MODIFICATORIAS DE CONTENIDOS DEL CONTRATO: Art. 23° que sustituye el art. 66 de la LCT.

La modificación introducida al artículo 66 de la LCT (regulación del ius variandi) constituye un retroceso normativo sin precedentes que ensancha las facultades jerárquicas del empleador sobre un sujeto al que, por la naturaleza del vínculo laboral, encuentra limitada su libertad.

La reforma merece un triple reproche constitucional por menoscabo de tutela:

1) Elimina el procedimiento sumarísimo para exigir el restablecimiento de las condiciones alteradas, limitando la opción ante al incumplimiento a considerar extinguido el vínculo;

2) Se elimina como límite de ejercicio la “razonabilidad” para fundar el acto modificatorio; y

3) Elimina la protección contra el "perjuicio moral" que pueda causar la medida, en una opción legislativa que descarta garantizar la indemnidad del trabajador.

Asimismo, la supresión de la "razonabilidad" del texto legal exime al empleador de justificar funcionalmente la medida, habilitando el ejercicio abusivo de los derechos en abierta violación al artículo 28 CN.

Estas modificaciones afectan tanto al principio de Continuidad como al de Indemnidad y la garantía de "protección contra el despido arbitrario" (art. 14 bis CN).

Al privar al trabajador o trabajadora de la opción de restablecimiento de la condición esencial modificada y la continuidad del vínculo, se afecta la garantía de Tutela Judicial Efectiva (art. 18 CN y arts. 8 y 25 de la CADH), privándolo de la acción protectoria por excelencia.

8.3. MODALIDADES DE EJERCICIO DE FACULTADES: Art.24° que sustituye el art. 68 de la LCT.

La nueva redacción del art. 68 de la LCT, también es regresiva. Aquí, con carácter general, se suprimen dos exigencias para el ejercicio de las facultades jerárquicas que el ordenamiento le confiere al empleador:

- a) el deber de respetar la "dignidad del trabajador",
- b) que las medidas respondan a las "exigencias de la organización del trabajo" y,
- c) la eliminación explícita como límite de "toda forma de abuso del derecho".

La modificación (que actúa juntamente con la nueva redacción del art. 66 ya señalada) transforma las facultades de organización y dirección (que el ordenamiento reconoce desde una perspectiva funcional) en prerrogativas absolutas incompatibles en un Estado Social de Derecho.

Así, al no estar obligado (quien emplea) a *“el respeto debido a la dignidad del trabajador (...) excluyendo toda forma de abuso del derecho”* la relación deja de estar mediada por garantías de razonabilidad y equilibrio contractual. Se daña así, de manera irreversible, el mandato imperativo de asegurar "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis CN), el principio general de no dañar *“alterum non laedere”* derivado del artículo 19 CN y se vulnera también el artículo 5 de la CADH, que consagra el derecho al respeto de la integridad física, psíquica y moral.

8.4. DEROGACIÓN DE LA LEY DE TELETRABAJO 27.555: Art. 199 que deroga la Ley N° 27.555.

El texto legal de la ley 27.802 dispone la derogación lisa y llana (a partir del 1 de enero de 2027) de la Ley 27.555, normativa pionera, adoptada por unanimidad de las dos Cámaras del Congreso de la Nación, que reguló la modalidad de Teletrabajo. Esta derogación no es acompañada por ninguna regulación sustitutiva, es paradójico que en el único aspecto vinculado a las tecnologías que ya tenía un marco de protección se anule y se considere que con la Ley de contrato de trabajo da adecuada protección a quienes se desempeñan con esa modalidad.

La derogación de esta ley implica negar derechos, tales como la desconexión digital, la reversibilidad, la compensación de gastos, la protección de la privacidad, el reconociendo de las tareas de cuidado, la salud y seguridad en el lugar de trabajo y la adecuada representación sindical. Por ello es un ejemplo paradigmático de regresividad legislativa por eliminación de protección.

8.5. DEROGACIÓN DEL TÍTULO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL: Artículo 26 que deroga el Capítulo VIII del Título II de la LCT.

El artículo 5 de la Ley de modernización incorpora como art. 11 bis de la LCT que declara a la formación profesional como un "derecho fundamental", sin embargo, lo que aparece como un progreso en materia de derechos fundamentales, es vaciado de todo contenido en el art. 26 de la ley que deroga íntegramente el Capítulo VIII del Título II de la LCT (incorporado por la Ley 24.576), el cual dotaba de operatividad, mecanismos de exigibilidad y participación sindical al derecho a la formación profesional.

La redacción original obligaba al empleador a proveer capacitación "ante innovaciones de base tecnológica y organizativa". Por otro lado, el capítulo derogado consagraba el derecho del trabajador a disponer de "una cantidad de horas del tiempo total anual del trabajo (...) para realizar fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación que él juzgue de su propio interés".

Asimismo, en el plano colectivo, el conjunto normativo derogado reconocía a la organización sindical dos derechos fundamentales: recibir información sobre la evolución de la empresa e innovaciones tecnológicas; y la facultad de solicitar al empleador acciones de formación ante dichas innovaciones para trabajadores y trabajadoras.

Resulta claro que la derogación de los artículos que componían el Capítulo VIII es un acto de regresividad legislativa de extrema gravedad que colisiona con el PIDESC (art. 2.1) y el artículo 26 de la CADH.

8.6. PROTECCIÓN DE LOS CRÉDITOS LABORALES. SOLIDARIDAD: Artículo 16 que sustituye el art. 29 de la LCT. Artículo 17 que sustituye el art. 29 Bis de la LCT. Artículo 18 que sustituye el art. 30 de la LCT. Artículo 19 que sustituye el art. 31 de la LCT. Artículo 46 que sustituye el art. 225 de la LCT. Artículo 47 sustituye el art. 228 de la LCT. Art. 207 deroga Art. 28 de la LCT. Art. 111 que sustituye Art 12. de la Ley 26727.

Las modificaciones introducidas por la normativa impugnada a los artículos 29 bis, 30, 31, 225 y 228 de la LCT (así como al art. 17 de la Ley 26.727) configuran una violación directa a la garantía de **protección del trabajo en todas sus formas**, la **irrenunciabilidad de los derechos** y el principio de **progresividad y no regresividad** (arts. 14 bis, 17 y 75 inc. 19 y 22 de la CN; y art. 26 de la CADH y art. 2.1. del PIDESC).

Esta reforma desarticula el sistema de garantías de protección de los créditos laborales, al limitar la responsabilidad solidaria por medio de una artificiosa distribución de las obligaciones exigibles, acotando el riesgo empresario en desmedro de la garantía de los créditos.

La regresividad se manifiesta de manera evidente al condicionar la solidaridad a factores ajenos al trabajador. En particular:

- En el **art. 29 bis**, se suprime la obligación de la empresa usuaria de retener directamente los aportes de seguridad social, diluyéndola a la mera observación de una instrumentación administrativa (ARCA). Esto vulnera el mandato del art. 14 bis CN sobre el carácter "integral e irrenunciable" de la seguridad social. Asimismo, al eliminar la frase que garantizaba la representación del sindicato de la actividad donde se presta el servicio, se lesiona la Libertad Sindical (Convenio 87 OIT), fomentando el "dumping social" y el encuadramiento sindical en organizaciones con menor poder de negociación.

- En el **art. 30**, se introduce una restricción espacial, limitando la responsabilidad únicamente a los servicios desarrollados *dentro del ámbito* del establecimiento y excluyendo de manera arbitraria las actividades "accesorias o coadyuvantes". Esta modificación quiebra la doctrina de la unidad económica de la empresa. Limitarla al ámbito del establecimiento del principal permite a las empresas externalizar sus riesgos y dejar al trabajador o trabajadora sin garantía frente a eventuales contratistas insolventes.

El retroceso legislativo que se impone mediante el texto del nuevo artículo 30 de la LCT reformado por la ley 27.802, no sólo resulta mucho más regresivo que la redacción que le dieron la ley de facto 21.297 y la ley 25.013, restringiendo los presupuestos de operatividad de la responsabilidad de la empresa contratante, sino que deriva en una solución peor a la expresada en la ley 24.240 a favor de los usuarios y consumidores, según la cual los productores, importadores, distribuidores y vendedores son solidariamente responsables del otorgamiento y cumplimiento de la garantía legal por los defectos o vicios de las cosas que comercialicen. Paradójicamente, la ley laboral no brinda una garantía similar al crédito salarial en virtud de su carácter alimentario (ver: Virgili, Claudio S., "La responsabilidad de las empresas en la tercerización", La Ley, 18/10/2019, p. 2).

La drástica limitación de la responsabilidad también afecta a trabajadores y trabajadoras de la industria de la construcción, en cuanto el artículo elimina, arbitraria y discriminatoria del texto anterior, la referencia: "Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250".

Bajo la redacción modificada, la remisión permitía que trabajadores y trabajadoras de la construcción no quedaran limitados al acotado control registral de su régimen específico,

sino que pudieran beneficiarse de un sistema de solidaridad más robusto y preventivo del fraude laboral.

- En relación **con el art. 31 LCT**, la responsabilidad solidaria queda limitada al supuesto de "maniobras fraudulentas", eliminando "conducción temeraria".

Al eliminarlo, se impone al trabajador una barrera probatoria casi insalvable, obligándolo a demostrar la "intención de dañar" (fraude) y liberando de responsabilidad al grupo empresario por un actuar negligente. Esta modificación libera de responsabilidad patrimonial a las controlantes ante la falta de registro o cualquier otro incumplimiento, violentando el principio de Primacía de la Realidad y la garantía de protección del trabajo (Art. 14 bis CN).

- Por otro lado, la introducción de la figura de la "devida diligencia" en los arts. 225 y 228 LCT subvierte la esencia misma del sistema de transferencia de establecimiento al condicionar la solidaridad del adquirente a lo que este "pudo o debió conocer".

La nueva redacción fragmenta esta continuidad, permitiendo que el adquirente "seleccione" qué deudas reconoce y cuáles no, basándose en una diligencia privada que el trabajador no puede controlar ni conocer y mucho menos podrá luego probar.

En igual sentido, la derogación del art. 28 de la LCT y la exclusión del art 2 de la LCT (siguiendo el sentido modificatorio del art 30) resulta regresiva y violatoria a los art. 16 y 14 bis de la CN en cuanto deja sin la protección de su real empleador beneficiario de las prestaciones de los auxiliares contratados por el trabajador.

Por último, y no menor, el art.111 de la Ley que modifica el art. 12 de la Ley 26.727, relativa al trabajo agrario, ocasionando una auténtica desempleadorización (en palabras de M. Ackerman, La Reforma Laboral en la Ley 27.742 y su reglamentación, 2024), con redacción semejante al art. 29 de la LCT (texto según Ley 27.742): empleador es quien registre al trabajador, independientemente de quien reciba su prestación en posición de subordinación.

Al segmentar la unidad económica y la atribución diferenciada de responsabilidades se vulnera de forma directa la protección del trabajo (Art. 14 bis CN), el principio de progresividad (Art. 75 inc. 22 CN) y el derecho de propiedad del trabajador (art. 17 CN).

8.7. PROTECCIÓN DE LA REMUNERACIÓN. Art. 6 sustituye art. 12 LCT. Art 31 sustituye art 103 Bis LCT. Art. 32 sustituye artículo 104 LCT. Art. 33 incorpora artículo 104 bis LCT. Art. 34 sustituye art 105 LCT.

Las modificaciones introducidas alteran y flexibilizan el orden público laboral vigente en violación al principio de no regresividad y progresividad, el principio protectorio y la protección de la remuneración y de las condiciones de trabajo, permitiendo la disponibilidad gratuita de los derechos previstos en los contratos individuales de trabajo, la discriminación salarial, y la eliminación de componentes remunerativos contrariando los art 14 bis , 16 , 75 inc. 22 y convenio 95 OIT.

La ley elimina la prohibición de suprimir o reducir derechos del contrato de trabajo de fuente individual, lo que conlleva la posibilidad de disponerlos en forma peyorativa que se agrava con las modificaciones de los arts. 66 y 68 de LCT ya referenciadas. El principio de irrenunciabilidad se limita a los derechos de fuentes legal y convencional privando al trabajador y la trabajadora de una herramienta protectora frente a modificaciones unilaterales que pueda disponer el empleador. La irrenunciabilidad funciona y “es una limitación a la autonomía de la voluntad en protección del contratante débil” (CSJN Padín Capella c/ Litografía Limer.310:558).

La incorporación del concepto de salarios dinámicos en del art 104 bis de la LCT, habilita al empleador en forma unilateral a incorporar por encima del salario obligatorio “otros componentes retributivos dinámicos adicionales, transitorios, fijos o variables”, conceptos salariales, todos ellos, que pueden también ser objeto de una eliminación unilateral por parte de quien emplea sin ajustarse a pauta objetiva alguna que proteja de arbitrariedades y discriminaciones a quienes trabajan. Esta facultad en materia de remuneraciones es contraria al principio de igual remuneración por igual tarea que garantiza el art. 14 bis CN, el principio de igualdad ante la ley (art. 16 CN), el C.95 OIT y la doctrina de la CSJN en precedente “Fernández Estrella c Sanatorio Güemes” 311:1584.

La modificación al art.104 LCT, que elimina como parte de determinación de la remuneración “la habilitación, gratificación, o la participación en utilidades e integrase con los premios en cualquier de sus formas o modalidades” constituye una regresión que violenta el art. 14 bis de la CN y el Convenio 95 de la OIT.

De igual manera, son lesivas las modificaciones introducidas en los artículos 103 Bis y 105 LCT por la incorporación de beneficios sociales y prestaciones complementarias consideradas todas de carácter no remunerativos, ni contributivos, en clara oposición a las previsiones al C. 95 de la OIT, y a los criterios de la CSJN sobre la tutela del salario plasmados en los fallos "Pérez c/ Disco" 332:2043, "González c/ Polimat" 333:699 y "Díaz c/ Quilmes".

La normativa impugnada en materia salarial constituye una regresión inadmisibles que afecta la seguridad económica en materia de ingresos por la incorporación del

denominado “salario dinámico”, y la consideración a los fines laborales y de la seguridad social de componentes de la remuneración que la norma impuesta permite excluir.

8.8. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL: Artículo 27, Sustituye el art 92 ter Ley 20.744, Art. 41, sustituyen el art. 154 Ley N° 20.744. Art. 42 que sustituye el art. 197 bis de la LCT. Art. 43 sustituye art. 198 de la LCT. Art 100 sustituye art. 3 Ley 11.544.

Las normas que contiene la flamante ley regulatoria de diferentes aspectos de la Jornada de Trabajo y de los Descansos incurren en vicios que llevan a su descalificación constitucional. Además de lo ya expuesto con carácter general y en los tópicos que preceden a materia de afectación del principio protectorio y del principio de irregresividad, en la materia se incurre en otras causales de inconstitucionalidad, que se agregan a las derivadas de ambos principios recién referidos.

Así, el mandato del art. 14 bis de la CN de que los niveles de protección de los bienes jurídicos que enuncian deben estar asegurados a los trabajadores por “las leyes” implica que ni la autonomía colectiva ni la individual pueden acordar por debajo de los pisos de protección establecidos en la ley; ello es, en materia de los bienes jurídicos enunciados en el art. 14 bis (que, en lo particular de este punto, comprenden la “*jornada limitada*”, “*condiciones dignas y equitativas de labor*” y “*descanso y vacaciones pagados*”) no se encuentra constitucionalmente habilitada ni la disponibilidad colectiva (que el CCT sea negociado perforando los pisos legales) ni la disponibilidad individual (que el contrato individual sea negociado perforando los pisos legal ni convencional).

Tal mandato constitucional resulta contrario a los estándares de la OIT como se colige de la siguiente observación: La CEARC (Observación individual C.98 Brasil 2016) observa que dichos proyectos de ley supondrían una modificación significativa de las relaciones entre la ley y los convenios y acuerdos colectivos, al permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas *in peius* por medio de la negociación colectiva. La Comisión observa adicionalmente que la derogabilidad de las disposiciones legislativas que reconocen derechos a los trabajadores a través de la negociación colectiva está siendo objeto de debate ante las altas instancias judiciales del país. A este respecto, la Comisión recuerda que el objetivo general de los Convenios 98, 151 y 154 es la promoción de la negociación colectiva para encontrar un acuerdo sobre términos y condiciones de trabajo que sean más favorables que los previstos en la legislación (véase Estudio General de 2013, La negociación colectiva en la administración pública: Un camino a seguir, párrafo 298).

Dicho criterio también resulta reforzado por la interpretación que la CIDH efectuó de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) en la Opinión Consultiva 27/21. En ésta dijo el intérprete de la CADH:

“144. Ahora bien, las normas jurídicas laborales, tanto aquellas de origen internacional como nacional, fijan mínimos legales de protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto obste a la creación de acuerdos que las complementen por parte de los sindicatos en la negociación colectiva. El Comité de Libertad Sindical ha señalado al respecto que “corresponde a la autoridad legislativa determinar los mínimos legales en materia de condiciones de trabajo y empleo, lo que no restringe ni impide la promoción de la negociación bipartita a los efectos de fijar las condiciones de trabajo, tal como lo dispone el artículo 4 del Convenio 98”. En un sentido similar, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales declaró “los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase”, los cuales “constituye el minimum de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables”. Entre estos principios reconocidos figuran que “los derechos de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio, sean nacionales o extranjeros”.

No obstante ello, tanto en materia de jornada de trabajo como de vacaciones la ley 27.802 viola el mandato constitucional en tanto no establece que los umbrales mínimos de protección -establecidos en normativa suprallegal, normativa legal precedente e incluso en la misma norma atacada- pueden ser vulnerados y perforados tanto por la negociación colectiva como por la negociación individual entre trabajador y empleador a la que, en forma impropia la califica como “libre” (soslayando así las razones que dieron nacimiento al derecho del trabajo en el mundo occidental).

Destacamos que tanto en los estándares de los órganos de supervisión de la OIT como en la CIDH (en su OC 27/21) descalifican la disponibilidad colectiva como la disponibilidad individual y el accionar del Estado de habilitar a que por uno u otro medio de los enunciados se perforen los mínimos de protección que deben estar previstos y dispuestos - con carácter irrenunciable- por la normativa heterónoma estatal.

Así, teniendo en cuenta *“...la naturaleza de las normas jurídicas internas como fuentes de derecho laboral ...”*, recordando que *“...la legislación laboral tiene como fuente de producción principalmente el congreso...”*, que la negociación colectiva *“... es fuente de un acuerdo celebrado entre los trabajadores y las trabajadoras y el empleador o la empleadora, y que es establecido en un convención colectivo de trabajo...”*, que *“...mientras la legislación es resultado de un acto del Estado a través de sus instituciones democráticas, el convenio colectivo es un acto de autonomía privada que surge del ejercicio de su libertad sindical”* (párr. 143); y que *“...corresponde a la autoridad legislativa determinar los mínimos legales en materia de condiciones de trabajo y de empleo...”* (señalamiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT, párr. 144), que *“...los derechos de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio...”* (cita

de los principios de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, párr. 144), y considerando que “El derecho laboral tiene un carácter protector...” (párr. 145) que “... tiene como punto de partida el desbalance de poder entre los trabajadores y las trabajadoras, y los empleadores y empleadoras, al momento de negociar sus condiciones laborales...” concluye afirmando que “... permitir que la ley laboral pueda ser derogada de manera general, in peius, en virtud de un contrato colectivo, colocaría a los trabajadores y las trabajadoras en una situación mayor de desventaja frente al empleador, potencialmente provocando el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida, y vulnerando así el mínimo de protección establecido por el derecho nacional e internacional. Los contratos colectivos, sin embargo, pueden mejorar la legislación laboral cuando se amplíe el ámbito de protección de los derechos laborales, salvo que la ley interna contenga disposiciones que limitan esa posibilidad de manera justa” (párr. 147), y que “...no sería jurídicamente válido que la legislación nacional autorice a las partes negociantes de un convenio colectivo de trabajo puedan renunciar a la protección de los derechos reconocida en el ámbito interno. Esto constituiría incumplimiento de las obligaciones de desarrollo progresivo, en tanto permitiría que los trabajadores y las trabajadoras, y los empleadores y empleadoras, a través de la negociación colectiva, es decir a partir de un acto de autonomía privada, deroguen derechos reconocidos en la legislación nacional, sin que existan garantías adecuadas que permitan al Estado justificar plenamente la regresión en la protección al derecho involucrado, con referencia a la totalidad del resto de los DESCAs”.

Y por otra parte puntualiza que el derecho a la negociación colectiva no orbita en el vacío ni descontextualizado del marco de los instrumentos de derechos humanos que poseen como propósito la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos, entre los que considera incluidos a “sus derechos laborales”, resaltando nuevamente que uno de los objetivos fundamentales del derecho a la negociación colectiva es “...la promoción de términos y condiciones laborales que permitan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras”, por lo cual “...permitir en general que los derechos reconocidos por la legislación laboral puedan ser derogados “in peius” por medio de la negociación colectiva, cuando esto implica una regresión en la protección del reconocimiento de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, debe ser considerado contrario al principio de la negociación libre y voluntaria protegida por los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva, en la medida en que podría poner el riesgo otros derechos laborales, como por ejemplo el derecho al trabajo y a las condiciones justas, equitativas y satisfactorias” (párr. 149).

Cabe además señalar que el plexo supralegal contiene disposiciones en materia de límite a la jornada de trabajo que son abiertamente vulneradas por la norma que aquí impugnamos. En tal sentido, el C.1 OIT (1919) y el C.30 OIT (1930), ambos ratificados por la República Argentina, fijan expresamente el límite a la jornada de trabajo en 8 horas diarias y

48 hs semanales, receptando así la principal preocupación mundial en materia laboral que era ponerle un límite a las jornadas de trabajo y que había conllevado a décadas de luchas obreras.

Ambos límites fueron luego plasmados en la legislación interna a través de la ley 11.544 (1929) que si bien reemplazo la conjunción copulativa “y” por la conjunción disyuntiva “o” mantuvo ambos límites como imperativos sin admitir la superación del límite diario bajo la invocación de que no se superaba el límite semanal. Ello fue incluso así interpretado por la CSJN en su sentencia del 01/noviembre/2022 en los autos “*Cardone, Lorena de los Ángeles c/ Be Enterprises S.A. s/ despido*”, al remitir a los fundamentos del dictamen PGN del 26/agosto/2021 que, en su parte relevante para esta causa, dice: “...*la Corte tiene reiterado que la primera fuente de interpretación de las leyes es su letra y que, cuando ésta no exige un esfuerzo para determinar su sentido, debe ser aplicada directamente, con prescindencia de consideraciones que excedan las circunstancias del caso contempladas por la regla ya que de otro modo podría arribarse a una interpretación que, sin declarar la inconstitucionalidad de la disposición legal, equivalga a prescindir de ella (Fallos: 320:61 , “Piñeiro”; 323:1625 , “Arcuri”; 341:1443 , “Martínez”). En el sublite, arriba firme a la instancia que el régimen de jornada aplicable es el previsto en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) y que la actora prestaba tareas durante 7 horas diarias de lunes a viernes y 12 horas los días sábado. (...) el artículo 1 de la ley 11.544 estipula que ‘La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro’. A su vez, el artículo 1, inciso b, del decreto 16.115/1933, reglamentario de esa norma, prevé como modalidad ‘La distribución desigual de horas, entre los días laborables de las cuarenta y ocho horas de trabajo de la semana, cuando la duración del trabajo de uno o varios días sea inferior a ocho horas’. De configurarse esa modalidad, la reglamentación consagra que el exceso de tiempo no podrá ser superior a una hora diaria y las tareas del sábado deberán terminarse a las trece horas. **De la normativa nacional aplicable se desprende en forma clara y precisa que existen dos límites de jornada, uno diario y otro semanal, independientes y autónomos entre sí.** A su vez, la norma reglamentaria prevé que en caso de distribución desigual de horas, modalidad en la que se desempeñaba la recurrente, el límite diario de jornada es de 9 horas y no se encuentra condicionado por el límite semanal. En ese marco, estimo que la interpretación de la cámara, en cuanto concluyó que la jornada de la actora se encontraba dentro de los límites legales por no superar las 48 horas semanales, se apartó de la solución prevista en la norma e incurrió en el absurdo de eliminar en forma tácita el límite diario, con las graves consecuencias que ello podría provocar en la economía y salud de los trabajadores. Ello así pues, como señalé, no se encuentra cuestionado en la instancia que la recurrente cumplió una jornada de 12 horas los días sábados durante toda la relación laboral, en claro exceso del límite de jornada diario” (el remarcado nos pertenece).*

Por ende, a la luz tanto del Convenio OIT n° 1 (aplicable a la Industria) como del n° 30 (aplicable a Comercio y Oficinas), que constituyen normas supralegales (conf. art. 75 inc. 22 CN), la normativa inferior -de jerarquía legal- no puede establecer ni permitir acuerdo de ningún tipo -ni colectivo ni individual- por el cual se sobrepase la jornada máxima diaria allí prevista de 8 horas, ni modalidad alguna de pactar jornada de trabajo de ningún tipo que permita vulnerar tal límite -jornada promedio, banco de horas etc.- sin conllevar al pago de las horas excedentes en los términos legales previstos para las horas suplementarias o extraordinarias (con los recargos previstos a tal fin en la normativa legal o su superadora normativa convencional).

En razón de todo lo expuesto, deberá declararse la inconstitucionalidad del art. 42 de la Ley 27.802 que sustituye art. 197 bis a la LCT habilitando el acuerdo individual entre trabajador y empleador y/o de éste con la representación sindical en la empresa, formas de compensación de las horas extraordinarias de trabajo a través del sistema de banco de horas, así como disponer del régimen de horas extras, de francos compensatorios y de “otros institutos” referidos a la jornada laboral, que permitan apartarse y/o vulnerar el límite máximo diario de la jornada de trabajo de 8 horas o de dejar sin efecto el pago de los recargos legales del art. 201 LCT (recargos del 50% y del 100%) como remuneración de las horas suplementarias trabajadas en exceso de aquel.

En el mismo sentido, también se impugna la modificación introducida en el art. 92 ter que, al suprimir el límite de dos terceras partes para considerar la jornada reducida, priva al trabajador que superase dicho umbral del pago del derecho al cobro por jornada completa, permitiendo el pago solo por las horas cumplidas y admitiendo la realización de horas suplementarias, esto es sin pago de horas extraordinarias.

De la misma manera, solicitamos se declare la inconstitucionalidad del art. 43 de la Ley 27.802 que modificando el art. 198 de la LCT permite establecer mediante disponibilidad colectiva jornadas máxima en base a promedio que respeten -solamente- los descansos mínimos entre jornada y jornada de doce (12) horas y de descanso semanal de treinta y cinco (35) horas; y utilizar el banco de horas “... *de modo de compensar la mayor jornada de algún día con la menor de otro, siempre y cuando no se supere el máximo legal de la jornada semanal...*” vulnerando así el límite máximo diario de 8 horas para la jornada de trabajo.

Además, resulta inconstitucional la modificación efectuadas en artículo 3 de la Ley 11.544 al excluir en el inc. a) de los límites de la jornada a los trabajadores de vigilancia y en el inciso b) que elimina el límite de la jornada promedio en el plazo de 3 semanas de 8 horas diarias o 48 horas semanales, todo ello en consonancia con lo dispuesto en el 197 bis.

Y por último, en torno a las previsiones legales sobre licencia ordinaria por vacaciones, solicitamos se declare la inconstitucionalidad del art. 41 de la ley impugnada en

tanto modifica regresivamente el art. 154 de la LCT -que dispone el goce íntegro y continuado del período de licencia anual ordinaria- permitiendo que trabajador y empleador puedan pactar su goce fraccionado y en cualquier momento del año, y dispone que la interrupción de las vacaciones por enfermedad del trabajador impide acumular inmediatamente a aquellas el tiempo del impedimento de goce por enfermedad; por cuanto lo expuesto, además de la vulneración constitucional que implica -en orden al principio protectorio y al de no regresión- afecta el sentido biológico, higiénico, familiar y social del período de licencia anual ordinaria.

8.9. PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO Y REPARACIONES. FONDO DE ASISTENCIA LABORAL (FAL): Título II (arts. 58 a 77).

Se requiere que se declare la inconstitucionalidad parcial del artículo 58 de la ley, que instituye el denominado Fondo de Asistencia Laboral (FAL), en lo que ese refiere al pago de las indemnizaciones normadas en los artículos 95, 212 tercer párrafo, 232, 233, 245 y 246 de la LCT y las contempladas en los estatutos profesionales, el cual constituye una violación directa de las garantías previstas en el artículo 14 bis de la CN y del art. 6 del PIDESC.

Debe señalarse que, en este caso, la legitimación individual no es concebible, en efecto ningún trabajador o trabajadora efectuaría un planteo con anterioridad a la extinción de un vínculo que siempre preferiría conservar y, en la hipótesis de la terminación del contrato no podría alegar perjuicio alguno en el caso de percibir las acreencias indemnizatorias.

Desde ya se aclara que este reproche no alcanza al FAL respecto de las indemnizaciones previstas en los artículos 212 (2do y 4to párrafo), 247, 248, 250, 241 y 254 de la LCT, por tratarse de hipótesis fácticas ajenas a la responsabilidad o voluntad del empleador.

El artículo 14 bis de la CN establece que la ley debe garantizar al trabajador protección contra el despido arbitrario. Y los dos principales propósitos de esta garantía constitucional son: 1) evitar que el trabajador se vea privado de su ingreso cuando el empleador no tiene un motivo para poner fin a la relación de trabajo y, especialmente, 2) proteger a los trabajadores para que, sin temor a la pérdida del empleo, puedan reclamar por los incumplimientos o intentos de abuso de poder de sus empleadores y frente a las eventuales represalias de éstos toda vez que el mismo artículo 14 bis establece también como primer derecho de las personas que trabajan para otro, el de tener condiciones dignas y equitativas de labor (cfr. Ackerman, Mario E., "La inevitable inconstitucionalidad del Fondo de Asistencia Laboral (FAL), el arma de asalto para el blitzkrieg final contra la débil ciudadela de la protección", en "Revista de Derecho Laboral-Actualidad", Rubinzal Online, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 28/2026.).

De esta manera, la doctrina es conteste en reconocer que las indemnizaciones laborales persiguen tres propósitos: el rol punitivo del comportamiento antisocial del

empleador que priva al trabajador de su empleo; el rol reparador de los daños y perjuicios causados al trabajador por el comportamiento antijurídico del empleador; y el prevalente rol disuasivo de la tentación del empleador de abusar de su supremacía en el vínculo laboral.

Siguiendo a Ackerman (obra citada), afirmamos que la obligación de pago de las referidas indemnizaciones constituye una garantía silenciosa que tiene una función preventiva en cuanto opera como advertencia al empleador sobre los riesgos económicos que acarrea la transgresión de los límites de sus poderes.

La reforma modifica un sistema que antes imponía obligaciones de pago resarcitorias mediante una tarifa del salario actual al momento del hecho relevante y la antigüedad del trabajador, por otro en el cual no le impone ningún pago con motivo de su decisión rupturista.

Cambia la perspectiva, antes (en la LCT) se entendía que un despido sin causa, además del daño causado al trabajador o trabajadora, configura en sí mismo “un hecho que altera el equilibrio de las relaciones sociales que afecta el interés público” y por ello la ley tiende a “penalizar” con el no velado propósito de disuadir. (Herrera, Enrique y Guisado, Héctor. C. Extinción del a relación de trabajo, Editorial Astrea, 2 edición, 2015 p.251).

La incompatibilidad constitucional es manifiesta.

El FAL es, precisamente, un medio que consagra la liberación -parcial o total, según el caso- del empleador del pago de la indemnización por despido incausado. Mediante este fondo, el pago no lo realiza el empleador con recursos propios, sino a través de una entidad administradora con sumas que no son sino resultado de una detracción de contribuciones patronales con destino al sistema de seguridad social. Independientemente de que la indemnización mantenga su valor nominal para el trabajador, al no afrontar su empleador el costo del despido con su patrimonio personal, se anula el efecto disuasorio y preventivo de la indemnización, estimulando despidos intempestivos y eliminando la inhibición de aquel para vulnerar sus obligaciones laborales. Se establece un sistema de despido libre.

Además de ser incompatible con la garantía del art. 14 bis de la CN, también es incompatible con la obligación de proteger que el Estado asume en los términos del art. 6 del PIDESC.

“La CIDH ha señalado que las obligaciones del Estado en cuanto a la protección del derecho a la estabilidad laboral, en el ámbito privado, se traducen en principio en los siguientes deberes: a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya

sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras prestaciones previstas en la legislación nacional); d) el Estado debe disponer de mecanismos efectivos de reclamo frente a una situación de despido injustificado, a fin de garantizar el acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva de tales derechos; e) el derecho a la estabilidad laboral determina que deben ser otorgadas debidas garantías de protección al trabajador, a fin de que, en caso de despido, se realice este bajo causas justificadas, lo cual implica que el empleador acredite las razones suficientes para imponer dicha sanción con las debidas garantías, y frente a ello el trabajador pueda recurrir tal decisión ante las autoridades internas, quienes verifiquen que las causales imputadas no sean arbitrarias o contrarias a derecho.” (Gianibelli, Guillermo, Llamada urgente - Legislación, Constitución y poder en la reforma laboral, en "Revista de Derecho Laboral-Actualidad", Rubinzal Online, www.rubinzalonline.com.ar, RC D 66/2026, citando entre otros a “Lagos del Campo, Alfredo vs. Perú”, CIDH, San José, Costa Rica, 31/08/2017)

Cabe tener presente la Observación General N° 18, El Derecho Al Trabajo, aprobada el 24 de noviembre de 2005, por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

“35. El incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Parte se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros. Abarca ciertas omisiones, como el hecho de no reglamentar la actividad de particulares, de grupos o de sociedades para impedirles que vulneren el derecho al trabajo de otras personas; o el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente.”

En este caso, se trata de una reforma legislativa de dejar sin efecto el sistema de protección que venía rigiendo, que, aunque insuficiente para la plena estabilidad, importaba una protección frente al despido sin causa suficiente con la imposición de una sanción tarifada al empleador. La alteración peyorativa del diseño de protección legal no se condice con el sistema que diseña e impone la Constitución y los Tratados Internacionales de protección al trabajo y la necesaria protección frente al despido incausado.

La ausencia de toda obligación a cargo del empleador que decide la ruptura injustificada del despido no satisface el test de razonabilidad con la norma constitucional de protección, resultando excesivamente injusto y por tanto no puede reconocérsele validez normativa.

El FAL es, precisamente, un medio que consagra la liberación (parcial o total, según el caso) del empleador del pago de la indemnización por despido incausado. Mediante este fondo, el pago no lo realiza el empleador con recursos propios, sino a través de una

entidad administradora con sumas que no son sino resultado de una detracción de contribuciones patronales con destino al sistema de seguridad social. Independientemente de que la indemnización mantenga su valor nominal para el trabajador, al no afrontar su empleador el costo del despido con su patrimonio personal, se anula el efecto disuasorio y preventivo de la indemnización, estimulando despidos intempestivos y eliminando la inhibición de aquel para vulnerar sus obligaciones laborales, todo lo cual resulta incompatible con las garantías que el artículo 14 bis de la CN impone.

La ausencia de toda obligación a cargo del empleador que decide la ruptura injustificada del despido no satisface el test de razonabilidad con la norma constitucional de protección, resultando excesivamente injusto y por tanto no puede reconocérsele validez normativa.

Estamos frente a un supuesto de inconstitucionalidad directa (Sagües, Néstor P., "Derecho Procesal Constitucional, Recurso Extraordinario", 3ra Ed., Astrea, Buenos Aires, 1992) por existir una contradicción absoluta e insalvable entre una norma infraconstitucional (art. 58) y una norma de raigambre constitucional.

La CSJN expresó para reputar de inconstitucional una norma, que: "...Debe configurarse un real perjuicio a efectos de admitir la descalificación con base constitucional que ha de reputarse como la "última ratio" del orden jurídico, o sea cuando a través del mecanismo utilizado resultare probada la configuración de una supresión o desnaturalización del derecho que se pretende asegurar, admitiéndose la inconstitucionalidad de normas que - aunque no resulten ostensiblemente incorrectas- devienen indefendibles desde el punto de vista constitucional, pues el principio de razonabilidad exige que deba cuidarse especialmente que los preceptos legales mantengan coherencia con las reglas constitucionales durante el lapso que dure su vigencia en el tiempo, de suerte que su aplicación concreta no resulte contradictoria con lo establecido en la Carta Magna..." (conf. CSJN, fallos: 301: 319, consid. 6º y art. 17, CN, resaltado nuestro).

Todos estos presupuestos se reúnen en el presente caso, en tanto que los artículos cuestionados están diseñados para liberar al empleador de decisiones injustificadas (incausadas) para despedir, y sobre las que la Constitución Nacional y Tratados Internacionales imponen una obligación de especial protección.

Por estas razones, afirmamos que el artículo 58 de la ley 27.802 no es compatible con las garantías constitucionales en cuanto la norma reprochada termina incumpliendo con el deber inexcusable enunciado en el art. 14 bis de la CN acerca de que el trabajo gozará de la protección de las leyes, y que éstas asegurarán al trabajador protección contra el despido arbitrario y condiciones equitativas de labor.

8.10. LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS SIGUIENTES NORMAS: art. 9 que sustituye el art. 18 LCT; art. 28 que sustituye el art. 95 LCT; art 48 que sustituye inc. b) del art. 231 LCT, Art. 50 que modifica el art. 241 LCT; art. 51 que modifica art. 245 LCT y los arts. 56 y 57 de la ley de modernización que modifican los artículos 277 y 278 de la LCT.

Los cambios introducidos a los artículos 18, 95, 231, 241, 245, 277 y 278 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) constituyen un conjunto de regresiones en materia de tutela: restringen el reconocimiento de la antigüedad, eliminan indemnizaciones tarifadas, suprimen plazos de preaviso y consagran renunciaciones de derechos inaceptables en el orden público laboral, vulnerando de manera directa el mandato de protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis CN), el derecho de propiedad (art. 17 CN) y el principio de progresividad (art. 75 inc. 22 CN).

La modificación al artículo 18 de la LCT establece que el cómputo de la antigüedad en los casos de trabajadores o trabajadoras que hayan reingresado a trabajar a un mismo empleador podrán computar el plazo anterior sólo si no han transcurrido por lo menos dos años, ello en desmedro de lo establecido en la legislación anterior que no contenía ninguna limitación temporal.

En el mismo sentido, la modificación al artículo 95 de la LCT elimina el derecho del trabajador o trabajadora a reclamar una indemnización por daños y perjuicios fundada en el derecho común fundada en la hipótesis de la ruptura ante tempus.

Lo mismo ocurre con la supresión del preaviso de quince días durante el período de prueba (modificación al art. 231 LCT), que priva al trabajador o trabajadora de un derecho que se reconoce sin distinciones a quienes están en el régimen general regulado por la ley.

No menos cuestionable es la modificación al artículo 245 de la LCT, porque el texto impugnado determina en forma imperativa que la indemnización tarifada "constituye la única reparación procedente frente a la extinción del despido sin justa causa" y, al consagrar que, su sola percepción veda en forma definitiva cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado a la extinción contractual injustificada dispuesta por el empleador, incluidos aquellos de naturaleza civil.

Todas estas modificaciones conculcan garantías y derechos constitucionales: art 14 bis, 16, 17, 19 y 75 inc. 22 de nuestra Constitución Nacional, vulneración que se perfecciona con la modificación del art. 278, que más adelante se expondrá.

Mientras que el artículo 58 instituye el FAL como un mecanismo de financiamiento indirecto de las indemnizaciones laborales -sustrayendo recursos a la seguridad social para subsidiar la voluntad extintiva del empleador-, el artículo 277 (texto según Ley 27.802) completa este esquema de desprotección mediante la imposición de una

espera forzosa que confisca el valor real del crédito alimentario de los trabajadores, en caso de judicialización de sus reclamos.

El Artículo 277 crea una discriminación arbitraria al habilitar la fragmentación del pago a solicitud del deudor, según la naturaleza del crédito y, entonces, según el fuero donde se dirima el conflicto: un ciudadano que reclama judicialmente un crédito de naturaleza civil (por ejemplo, por un incumplimiento contractual o un daño derivado de un accidente de tránsito) obtiene, una vez firme la liquidación, el derecho al cobro íntegro y en un solo pago. No existe ninguna otra norma que faculte al deudor, por su sola voluntad, a imponer un plan de cuotas al acreedor, en el marco de procesos judiciales. El Artículo 277 coloca al trabajador -titular de un crédito de naturaleza alimentaria- en una situación de inferioridad jurídica respecto de cualquier otro acreedor.

Como ha sostenido invariablemente la Corte Suprema de Justicia de la Nación, cualquier distinción legislativa no debe ser arbitraria, ni responder a un propósito de hostilidad hacia determinados grupos, ni tratar desigualmente a personas que se encuentran en circunstancias de hecho esencialmente equivalentes (Fallos 182:355, 258:36, entre muchos otros). Por lo tanto, resulta cuanto menos impensado que, en virtud de las distinciones en las que incurre el art. 277, sea precisamente el trabajador, sujeto de preferente tutela constitucional, quien se vea privado de percibir su legítimo crédito de forma íntegra e inmediata.

Asimismo, la norma impugnada adolece de una falta de razonabilidad manifiesta por diversas razones, a saber:

1. Concede el beneficio de fraccionamiento de pago de la deuda independientemente del quantum de la condena. Al no fijar un umbral de significación económica, permite que créditos de escasa cuantía -fácilmente afrontables en un solo pago- sean igualmente postergados en el tiempo, desnaturalizando la finalidad del proceso laboral.

2. La concesión del beneficio resulta totalmente prescindente de la real situación económica o estado de solvencia del empleador. La norma omite cualquier examen de necesidad, permitiendo que incluso deudores plenamente solventes difieran el pago de condenas que no representan compromiso alguno para su patrimonio, desnaturalizando la excepcionalidad propia de todo fraccionamiento de pago, transformando una herramienta de auxilio ante la crisis en un privilegio procesal injustificado e irrazonable.

3. Impone un sistema de actualización específico (IPC + 3% de interés puro), por remisión al art. 276 LCT, a todas luces insuficiente, ya que se limita a una actualización del valor monetario, pero omite compensar el daño por la indisponibilidad del dinero. En el tráfico jurídico normal, la privación del uso del capital tiene un costo financiero (tasa de interés activa) que es largamente superior al 3% anual previsto.

Al permitir que el empleador condenado acceda a este plan de pagos, la ley le otorga un beneficio de financiación que no obtendría en ninguna entidad bancaria ni en otros fueros judiciales, generando un incentivo perverso para la litigiosidad y la postergación del pago. A modo de ejemplo, si el empleador recurriera a un préstamo personal a los efectos de afrontar el pago en término de una indemnización por despido, las tasas de mercado oscilan entre el 71% y el 145% de costo financiero total.

La irrazonabilidad de la norma alcanza su punto álgido al conjugarse con la derogación de las sanciones por conducta maliciosa y temeraria contempladas en el entonces art. 275 LCT -art. 207, Ley 27.802). Bajo el nuevo esquema, el empleador que deliberadamente decide no pagar las indemnizaciones en tiempo y forma para especular financieramente y acogerse al beneficio del fraccionamiento -que, como se demostró, le resulta abiertamente conveniente-, no sufrirá ningún tipo de consecuencia legal por su conducta obstructiva. La ley elimina el reproche a la mala fe del deudor, legitimando una estrategia de demora que vacía de contenido la protección del trabajador.

Por tanto, el artículo 277 resulta claramente inconstitucional, violatorio del derecho de propiedad del trabajador-acreedor, degradando su patrimonio y enriqueciendo al empleador-deudor, por disminución del valor real de su pasivo, agrediendo la garantía del art. 17 de la CN. Viola el principio de igualdad del art. 16 por otorgar un beneficio inadmisibles al deudor y agrede el derecho a la reparación que emana del art. 19 CN: si la suma percibida de forma fraccionada no permite al trabajador reponer su situación patrimonial al mismo nivel que si hubiera cobrado en un solo pago, la reparación deja de ser justa y se convierte en un subsidio legalizado a favor del incumplidor, rompiendo toda relación de equivalencia con el valor original y real de la acreencia.

Estamos frente a un plexo normativo que desnaturaliza la esencia misma del Derecho del Trabajo: la ley deja de ser el escudo que protege al hiposuficiente para convertirse en la herramienta que legitima la transferencia del riesgo empresario hacia el patrimonio del trabajador. La conjunción de estas disposiciones no constituye una "reforma", sino una verdadera claudicación del mandato constitucional de tutela, que degrada la dignidad del hombre que trabaja y subvierte el orden público laboral en beneficio de la rentabilidad financiera del incumplidor. Por lo tanto, la tacha de inconstitucionalidad no es solo una necesidad de reparación individual, sino un imperativo para preservar la supremacía de la Carta Magna frente a una normativa manifiestamente irrazonable y discriminatoria.

Este escenario de marcada regresividad, se termina de consolidar con la barrera de acceso a la justicia que impone el Art. 278 LCT (texto según Ley 27.802), al establecer la

exclusión del acceso a la vía civil, que violenta de manera palmaria el Principio de Igualdad ante la ley (art. 16 CN) y el derecho a la Reparación Integral (art. 19 CN).

El artículo impugnado crea una categoría de "sujetos excluidos" del derecho común. Mientras que cualquier ciudadano que sufra un daño puede invocar las normas de responsabilidad del CCyCN (Arts. 1716, 1738 y conc.) en reclamo de una reparación, el trabajador -sujeto de preferente tutela constitucional- queda restringido a las prestaciones contempladas en la LCT, o en los distintos regímenes laborales especiales y/o previsionales.

Si la normativa laboral no resulta contemplativa de una indemnización con el objeto de reparación de un daño particular (como es el caso del daño sufrido con motivo de la omisión de registración o registración deficiente, tras la derogación de las indemnizaciones contempladas en las Leyes 24013 y 25323), o bien cuando, aun prevista, resultare insuficiente, el trabajador, de acuerdo al reprochado art. 278, estaría obligado a resignarse a no obtener reparación alguna o, en el segundo caso, a aceptar la exigua tarifa legal.

Bajo este nuevo esquema, el Art. 278 no actúa como un ordenador de competencias, sino como una cláusula de impunidad, lo cual contraría el orden constitucional. No se trata aquí de una 'opción' entre dos vías de cobro (civil vs laboral), sino de la denegación fáctica de justicia: se le impide al damnificado probar y cuantificar un daño real bajo las normas de responsabilidad civil (Art. 1716 y ss. CCCN); a su vez, en caso de registración inexistente o ineficiente, simultáneamente se le niega cualquier reparación tarifada en sede laboral por ese mismo concepto. Esta encerrona legal violenta el principio de progresividad, el principio alterum non laedere y el derecho de propiedad (Arts. 14 bis, 17 y 19, CN), al consagrar un daño sin acción y un ilícito sin sanción.

Al respecto, la CSJN ha sido categórica al señalar la ausencia de toda relación lógica y normativa entre la condición de trabajador y la denegación del acceso a la justicia para solicitar la aplicación del régimen general de responsabilidad previsto en el Código Civil. En el precedente "Aquino...", expresó que las normas relativas a la responsabilidad civil no se agotan en el derecho privado, sino que constituyen un principio general que regula cualquier disciplina jurídica. En consecuencia, privar al trabajador de esta vía de resarcimiento resulta constitucionalmente inadmisibile.

Esta doctrina cobra hoy una vigencia dramática: al haberse derogado las indemnizaciones específicas por omisión o deficiente registración (que, previo a la Ley 27.742, contemplaban las Leyes 24.013 y 25.323), el sistema laboral ya no ofrece un "régimen sustitutivo" que repare el daño sufrido por el fraude registral. Por lo tanto, el art. 278 LCT, al declarar la incompatibilidad con el Código Civil y Comercial, no está optando por un sistema de reparación más ágil, sino que está clausurando el acceso a la justicia sobre un daño que ha quedado huérfano de toda respuesta normativa en el ámbito del trabajo. Se

configura así una violación flagrante al derecho de propiedad y a la tutela judicial efectiva, al pretender que el trabajador soporte un daño derivado de un ilícito patronal sin posibilidad de acción alguna.

Las inconstitucionalidades referidas deben ser, como hemos indicado, evaluadas de manera sistémica e integrada con las modificaciones introducidas en la llamada Ley Bases que si bien no es objeto de esta presentación, se vinculan en los efectos que provocan en su aplicación conjunta.

9. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DECLARATIVA DE INCONSTITUCIONALIDAD.

Como hemos anticipado, se promueve la presente acción declarativa de inconstitucionalidad, en los términos del art. 322 del Código Procesal en lo Civil y Comercial de la Nación, con el objeto de que se declare la inconstitucionalidad de las normas señaladas por contrariar el orden constitucional y convencional.

El art. 322 del Código Procesal Civil y Comercial dispone: "Podrá deducirse la acción que tienda a obtener una sentencia meramente declarativa, para hacer cesar un estado de incertidumbre sobre la existencia, alcance o modalidades de una relación jurídica, siempre que esa falta de certeza pudiera producir un perjuicio o lesión actual al actor y éste no dispusiera de otro medio legal para ponerle término inmediatamente. El Juez resolverá de oficio y como primera providencia, si corresponde el trámite pretendido por el actor, teniendo en cuenta la naturaleza de la cuestión y la prueba ofrecida."

Dada esta norma y la realidad de los hechos, la vía procesal elegida resulta idónea, en tanto están reunidos los tres recaudos centrales que de aquella se desprenden:

a) En primer lugar es necesario señalar que la cuestión traída a conocimiento de V.E. no tiene carácter meramente consultivo, ni importa una indagación meramente especulativa, puesto que responde a un caso o controversia que busca precaver los efectos de todas las normas indicadas, contenidas en la Ley 27.802; normas a las cuales nuestra le atribuye ilegitimidad y lesión al régimen constitucional federal, únicamente en cuanto al agravio que aquí se desarrolla.

Frente a tal conducta, la presente acción declarativa de inconstitucionalidad busca precisamente que V.S. se pronuncie sobre la adecuación de dichas normas a los principios y garantías constitucionales y convencionales que se ven vulnerados, al tiempo que se intenta evitar los inminentes perjuicios que se han denunciado, y que aumentarían exponencialmente si se convalida la legislación cuestionada.

La acción judicial que se promueve no es una mera indagación teórica o abstracta, sino que se deduce porque existe un accionar concreto por un poder del Estado Nacional,

enderezado puntual e individualizo hacia el universo de representados por nuestra parte (CSJN 9.12.93 "González Antonio S.A. c/ Provincia de Mendoza", Fallos 316:2855, además de 312:264, 313:1152, entre muchos).

No se considera útil ni lógico resistir la legislación cuestionada mediante reclamos individuales desde que tales presentaciones no serán consideradas como un todo, convirtiendo la vía reclamatoria local en un exceso ritual manifiesto, cercenándose en definitiva el derecho a la defensa y el debido proceso formal y sustantivo.

La aplicación de la normativa que tachamos de inconstitucional, produce un perjuicio o lesión actual imposible de reparar en procesos posteriores. El daño o perjuicio es suficiente en el estadio de la función preventiva que caracteriza a la acción meramente declarativa, que desde luego no requiere que aquél ya se haya producido (CSJN Fallos 307:1379) pues de otro modo el afectado ocurriría a la acción de condena, nunca a la declarativa de inconstitucionalidad.

Por último, esta CGT RA no dispone de otro medio para ponerle término inmediatamente a la situación descripta, pese a sus mejores esfuerzos, ya que el Estado Nacional ha asumido una posición pese a que instancias judiciales anteriores, tanto en el cuestionamiento del DNU 70/23 como del DNU 340/25, le fue señalado con énfasis que dichas normas no podían superar el test de razonabilidad y de constitucionalidad de las mismas.

Frente a esta situación, nuestra parte no tiene otra vía que solicitar la tutela jurisdiccional de V.S., mediante la presente acción, que resulte esclarecedora y a su vez preventiva de nuevas normas que se dicten en el futuro con idéntico contenido al aquí controvertido.

Como señala el Tribunal Supremo Español (T.S.E. Sent. 02/04/1991) los Tribunales habrán de tomar una decisión positiva si la solución se impone ya por razones de coherencia, si inequívocamente el asunto conduce a una solución determinada, cuando en autos existe ya base para ello. Cuando en un caso concreto se comprueba, sin lugar a dudas, que sólo existe una solución viable para el derecho, en los supuestos que la doctrina alemana denomina la reducción de la discrecionalidad "aufnull", sería posible como afirma Sánchez Morón ("Discrecionalidad y control judicial", Tecnos, Madrid 1995, págs. 161 y ss.) por razones de economía procesal, que el Juez declare en la sentencia el derecho a una solución determinada. El contenido de la juridicidad deriva de los principios generales del derecho, los preceptos constitucionales, los tratados internacionales pertinentes, los que, junto con la ley, pasan a integrar el marco jurídico que sirve de fuente de la actividad administrativa.

Por todas estas razones, más las que seguramente ha de añadir el mejor criterio de V.E., la presente acción declarativa debe ser admitida.

10. COROLARIO.

El examen general y en particular que hemos ensayado del texto que afirmamos es contrario el Orden Público Constitucional, no es uno más del itinerario de la legislación social en nuestro país, es la consumación de un quiebre en las piezas maestras que dieron características propias al entramado de protecciones y de garantías para la representación colectiva.

La presencia dominante de la vocación expansiva y tutelar, deja paso a una perspectiva inversa que se esmera en fijar contornos del universo protegido que vedan toda clasificación que dote de iguales derechos y garantías a quienes consideraran que no habían sido correctamente considerados.

La institucionalidad de la representación colectiva y el conjunto de libertades para su eficaz ejercicio, también es dañada bajo la paradójica invocación de transparencia en los sindicatos. Con una redacción oscura las modificaciones sólo tienden a fragmentar el poder colectivo, a esterilizar los medios de autotutela y, por todo ello, a desarmar el entramado de normas que ha surgido de la autonomía colectiva, para configurar un mapa de la estructura de la negociación colectiva que contenga tantos convenios como unidades productivas existan.

La malversación de la palabra modernización obedece a la absoluta irrazonabilidad de la ley promulgada para satisfacer los objetivos propuestos. La inexistencia de justificación alguna para, so pretexto de modernizar (la ley de 1974), crear empleo, formalizar a los informales y reducir la religiosidad, se advierte sin esfuerzo. ¿Cómo podría contribuir a ello, no aplicar la ley a colectivos de trabajadores, derogar estatutos especiales, garantizar la independencia de quienes trabajan en plataformas, disminuir la garantía de los créditos laborales, permitir que haya acuerdos sin pisos mínimos de protección entre empleadores y trabajadores en materia de jornada, horas extras y vacaciones, tomar la interpretación más restrictiva en materia de base de cálculo para las indemnizaciones por extinción del vínculo, eliminar los límites al ejercicio de las facultades de dirección de quienes emplean, habilitar los llamados salarios dinámicos que son dispuestos y suprimidos sin ajuste a pauta objetiva en forma unilateral por los empleadores, establecer un mecanismo financiero fondeado por recursos de la seguridad social para instaurar el despido libre, intervenir en la negociación colectiva, distinguir en materia de ultraactividad, fijar los niveles de negociación, sancionar la acción colectiva, privar de protección a representantes sindicales y prohibir en los hechos la huelga?.

Es un viaje al pasado, es una señal de reverencia a una demanda empresaria, es una señal inquietante para nuestra sociedad: nos negamos a tratar la innovación tecnológica en el mundo del trabajo, el teletrabajo, la gestión algorítmica, la inteligencia artificial. De todo ello se encargará el mercado, no es necesario el derecho del trabajo.

Nada de lo relevado puede causar sorpresa, si no se cree en el valor de la Justicia Social, si se exalta el valor del mercado, si se consideran iguales a los desiguales, el marco legal es un medio razonable para modelar las relaciones sociales y productivas. Sin embargo, hay una norma que se opone y que V.S. debe hacer respetar: la Constitución Nacional.

11. MEDIDA CAUTELAR.

11.1. REQUISITOS DEL ART. 230 Y CONCS. DEL C.P.C.C.N. Y DE LA LEY N°26.854 DE MEDIDAS CAUTELARES CONTRA EL ESTADO NACIONAL.

La gravedad de lo acontecido, la vulnerabilidad constitucional la ley 27.802 y los relevantes perjuicios, no solo potenciales, sino actuales, que trae aparejada su vigencia inmediata, nos lleva a solicitar el dictado de una medida cautelar de no innovar, en los términos de los arts. 230 y concs. del C.P.C.C.N. destinada a obtener la suspensión de la aplicación de los arts. 1, 6, 9, 13, 16, 17, 18, 19, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43, 46, 47, 48, 51, 56, 57 de la ley 27.802 que modifican normas de la ley 20.744; 58 ley 27802; 79 que sustituye artículo 20 Ley 18.345; 100 que sustituye el Artículo 3 ley 11.544, 101 sustituye artículo 24 ley 25.877; 111 que sustituye el Artículo 12 de la ley 26727; los artículos 131, 132, 133, 134, 135, 136 que modifican normas de la ley 14.250; 137 que modifica la Ley 26.802; 138, 139, 140, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, que sustituyen normas de la ley 23.551; 149 que sustituye artículo 4 ley 23.546; 199 que deroga la ley 27.555; 207 que deroga Artículo 28 de la ley 20.744; 211 que deroga los artículos 10 y 16 y ley 14.250, todos ellos contenidos en la ley 27.802.

Las medidas cautelares, como es sabido, hacen a la eficacia de la jurisdicción y tienden a evitar que el transcurso del tiempo torne ilusorio el derecho que pretende resguardarse, o que se produzca un daño irremediable durante el lapso que media entre la iniciación del proceso y su finalización con el dictado de la sentencia definitiva. Tienden, por lo tanto, a asegurar el objeto de la causa, para que este no presente menoscabo o quede abstracto por la mera duración del trámite. (Lino Palacio, “Derecho Procesal Civil” T. IV, p. 237 y sgtes., Edit. Abeledo Perrot ; Hugo Alsina, “Tratado de Derecho Procesal”, T. III, p. 219 y sgtes., etc.)

En concreto, la medida de no innovar, tiene por finalidad la suspensión temporal del acto lesivo y requiere dos exigencias básicas que se reúnen de una manera clara en el presente conflicto: 1) La verosimilitud del Derecho y 2) El Peligro en la demora. Ambas deben ser analizadas, a su vez, en el marco regulatorio de la Ley 26854 y sus excepciones, ya que nos encontramos ante una acción dirigida contra el Estado Nacional.

Esta última disposición legal califica los requisitos adjetivos de las medidas precautorias y, en el caso que no convoca, también se deben considerar cumplidos en forma cabal.

En primer lugar y en lo que concierne al informe previo que prevé el art.4 inc. 1 de la mencionada Ley 28654, consideramos que **no es exigible en estas actuaciones**, porque la propia norma establece, en el inciso 3 del artículo de marras, que **ese trámite no rige en “... las medidas cautelares que tengan por finalidad la tutela de los supuestos enumerados en su art.2, inc. 2, o sea los grupos vulnerables, especialmente protegidos y en los aspectos que hacen a los derechos a la vida y a la dignidad, conforme a la Convención Americana de Derechos Humanos** y resulta evidente que en ese concepto se encuentran los trabajadores ya sea como individuos o en las asociaciones que constituyen para paliar su hiposuficiencia.

Pero aun prescindiendo de esta interpretación clara y para el supuesto improbable de que V.S. tuviese un criterio disímil, **nada obstaría al dictado de una medida cautelar análoga de carácter “Interino” como la denomina el art. 4, inc.1, párrafo tercero de la ley, ante las circunstancias “graves e impostergables” con potencialidad lesiva, como lo prevé la misma norma.**

En síntesis, ya sea por la exclusión del trámite ante la vulnerabilidad de los sujetos protegidos, o por el riesgo de daño grave, se impone el dictado de la medida de no innovar en los términos descriptos.

11.2. CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS PROCESALES.

Sentado lo expuesto y en lo que hace a los restantes requisitos de la normativa citada, se advierte que nuestra pretensión precautoria impone una mera suspensión de los artículos 1, 6, 9, 13, 16, 17, 18, 19, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43, 46, 47, 48, 51, 56, 57 de la ley 27.802 que modifican normas de la ley 20.744; 58 ley 27802; 79 que sustituye artículo 20 Ley 18.345; 100 que sustituye el Artículo 3 ley 11.544, 101 sustituye artículo 24 Ley 25.877; 111 que sustituye el artículo 12 de la Ley 26727; los artículos 131, 132, 133, 134, 135, 136 que modifican normas de la ley 14.250; 137 que modifica la ley 26.802; 138, 139, 140, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, que sustituyen normas de la ley 23.551; 149 que sustituye artículo 4 Ley 23.546; 199 que deroga la Ley nº 27.555; 207 que deroga el artículo 28 de la ley 20.744; 211 que deroga los artículos 10 y 16 y ley 14.250, todos ellos contenidos en la ley 27.802, vale decir **solo consiste una orden de “no innovar” y no conlleva un “hacer”, ni coincide con el objeto de la demanda, ni presenta aristas innovativas.** Se cumple, por lo tanto, de una manera cabal con el límite impuesto por el último párrafo del art. 3. Como lo ha sostenido la doctrina, las medidas de no innovar nunca se identifican con el fondo de la pretensión, ni constituyen un adelanto indebido de lo que solo podría obtenerse con la sentencia, esto solo ocurre con las medidas “innovativas” que imponen una conducta positiva y no con aquellas que solo ordenan una abstención (Walter Peyrano, “Medida innovativa”, Edit. Rubinzal Culzoni). Recordamos, también que este ha

sido el criterio unánime de la jurisprudencia y del Alto Tribunal (CSJN, Fallos 316:1833, etc.).

Por su parte, y ya en lo que concierne a los límites impuestos por el art 13 de la ley 28.654, corresponde destacar que la medida cautelar no afecta al erario público, ni tiene consecuencias patrimoniales peyorativas para el Estado Nacional, ni afecta al interés público general. **Solo se trata de mantener la situación existente hasta que se decida la controversia de fondo.** Esta circunstancia descarta el daño irreparable en su dictado, porque nada obstaría a la vigencia de la ley si resultase avalada por el órgano jurisdiccional pertinente (lo que es harto improbable).

En lo que hace al perjuicio, en el ámbito del Derecho Colectivo, afecta de manera inmediata a partir de la publicación de la ley, como ya se vio, el derecho de reunión y de expresión colectiva al limitar las asambleas y congresos y cercena la representación cuantitativa, afecta la autonomía colectiva y discrimina entre cláusulas en materia de ultraactividad, establece sanciones por el ejercicio de la acción colectiva, priva de protección a representantes sindicales, lo que vulnera la libertad sindical, garantizada con énfasis tanto por el art.14 bis de la Constitución Nacional, como el Convenio 87, de innegable carácter superior en la jerarquía normativa, en los términos del art.75 inc.22 de la Constitución Nacional y con sustento la actual doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. (Fallos A-201-LX, Ate c/ Estado Nacional” Sentencia del 11/11/2008, entre muchos otros).

A su vez, la norma, como vimos, extrapola el concepto de “servicios esenciales” y “servicios de importancia trascendental” hasta hacer desaparecer el derecho de huelga y reducir al mínimo la autotutela de los trabajadores. En lo que concierne al daño inminente, en este último aspecto, cabe traer a colación aquí lo que hemos sostenido acerca de que la normativa impugnada no genera un mero perjuicio conjetural sino un daño cierto porque cercenar el derecho de huelga afecta, en lo esencial, la potencia y el dinamismo de la negociación, en todos los niveles, ya que esta supedita su eficacia como lo sostuviera Gigno Giugni, a la posibilidad, aún latente y no decidida de recurrir a las legítimas medidas de acción directa. (Ver “Derecho Sindical”, p. 222 y sgtes.).

Lo sostenido al peticionar la medida en torno al perjuicio califica el peligro en la demora porque la huelga, como lo afirmó el maestro Mario Deveali, “...es tan importante cuando no ha sido declarada que cuando lo ha sido, porque es en su posibilidad misma de efectivización, donde también está su fuerza y su utilidad” (“El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias” Edit. Astrea,T.II, págs. 505 y sgtes.)

Se cercena, asimismo, el derecho a la negociación colectiva, en una indebida injerencia, tanto en el contenido de la concertación, como en el nivel de la negociación y la determinación restrictiva de los sujetos legitimados para negociar, como en la articulación de los convenios. Todo ello en forma inmediata con efectos lesivos de la libertad sindical.

En lo que concierne al daño en la esfera individual, es fácil advertir que la aplicación inmediata en el ámbito de los contratos individuales que abarca condiciones de trabajo, licencias y vacaciones, remuneración y la protección de los créditos, modificaciones de los contenidos del vínculo y los referidos a la extinción de la relación irrogan un perjuicio de relevancia en los trabajadores y trabajadoras.

De modo tal que, como se ha reseñado, se cercenan los derechos de innegable protección constitucional y supraconstitucional, en el art. 14 bis y en las normas internacionales. En los diferentes artículos individualizados, materializa daños tangibles, al modificar con una pauta regresiva, entre otros derechos y a título de ejemplo, la exclusión del ámbito personal la Ley de Contrato de Trabajo a personas físicas, la desprotección en el ejercicio del poder de dirección y organización, la afectación del concepto tradicional de remuneración, la desarticulación de los límites a la jornada laboral y a las vacaciones, la reformulación peyorativa del tiempo posible de trabajo, la derogación de todo el régimen de teletrabajo, reducido a la anomia, la creación de injurias específicas reñidas con la libertad sindical, la reducción de los montos indemnizatorios, la imposición de una moratoria imperativa para el pago de las condenas, la disminución del concepto de responsabilidad y el antijurídico sistema del FAL que echa por tierra la protección contra el despido arbitrario ya que las consecuencias patrimoniales del ilícito acto de despedir sin causa no son asumidas por el empleador como agente dañoso, sino por un fondo que se conforma sustrayendo un porcentaje del aporte al sistema de seguridad social, al que desfinancia.

No puede soslayarse que es *inimaginable* y contrario a la naturaleza de las cosas, que un trabajador o trabajadora *individual antes del comienzo del vínculo o durante su desarrollo*, efectúen planteos de inconstitucionalidad. En efecto la satisfacción eventual de los derechos conculcados se producirá (si se produce) luego de la extinción mediante una demanda judicial. Y, en el caso del FAL, ello ni siquiera en la hipótesis extintiva, puesto que el despedido o despedida no tendrá interés alguno en efectuar reproche al momento de percibir la acreencia. Es de inicio, cuando se comienzan a detraer los porcentajes de la seguridad social cuando se provoca el daño (y la ineficacia como sistema disuasorio), el momento en que se pueden evitar las consecuencias dañosas.

Por ello el daño es inmediato y sólo una medida que suspenda sus efectos puede prevenir su acaecimiento.

Cabe poner de relieve que cuando se cuestiona la validez de una norma de esta magnitud y su proyección sobre el sistema de relaciones laborales en diferentes y múltiples facetas, **debe aplicarse un criterio genérico de potencialidad dañosa y no ahondar en un casuismo** (ver la entonces Procuración General del Trabajo, Dictamen Nro. 20460 del 16/8/96, “Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera c/Estado Nacional”; id. Dictamen Nro.34911 del 29 de octubre del 2002 en autos “Miranda Gonzalo Rubén c/Estado Nacional y otro”, etc.).

En aras de resumir, se encuentran cumplidas todas las exigencias procesales de la ley 26.854 (arts.1; 3 inc.2; 4; 5; 6 y concs.) y cabe recordar que se impone una perspectiva amplia cuando se trata de hacer valer la eficacia de la función jurisdiccional para frenar, aunque sea en instancia cautelar, los posibles avances del Poder Legislativo sobre aspectos constitucionales claros, como lo evocó la Corte Suprema de Justicia de la Nación desde sus orígenes (Fallos 1:32, etc.).

Los argumentos ya expuestos al fundar la viabilidad de la presente acción sirven de sustento sólido a la verosimilitud del derecho a la que hace alusión el artr.230 del C.P.C.C.N. y sería ociosa su reiteración. Solo se recuerda que este requisito no requiere la certeza absoluta de la admisibilidad final de la demanda, que solo podría obtenerse con el dictado del pronunciamiento definitivo, sino la posibilidad cierta de que el derecho exista y que su dilación produzca daño.

Como sostuvo el Juez Enrique Petracchi "... la viabilidad de una cautela solo se requiere "humo de buen derecho", "fumus bonis iuris" para evocar la expresión romana y no una dura materia normativa..." (voto en "Uomra c/Estado Nacional" CSJN 16/9/91). Ese mismo Juez de la Corte Suprema de Justicia afirmó **"al dictar una cautela contra el poder público debe pensarse, como se sostuvo desde antiguo, que los fines de saneamiento social, o el combate de lo que se consideran males del País, no autorizan al quebrantamiento de los principios republicanos, porque no existen panaceas elaboradas al margen de las instituciones... (Fallos 137:7).**

El peligro en la demora, exigencia adjetiva de toda cautela, surge manifiesto en estas actuaciones porque la ley se ha promulgado y se parte de la premisa de su aplicación inmediata

Por último, se ofrece una **contracautela** de caución juratoria, en los términos del artr.10 inc. 2 de la ley 28.654.

Por lo todo lo expuesto solicitamos el dictado de una medida cautelar de no innovar que suspenda todos los artículos antes identificados que integran la ley 27.802.

12. DERECHO:

Fundamos la presente acción en el art. 43 de la CN, en la ley 16986 así como los arts. 14 bis y 75 incs. 22 y 23 de la CN, Convenio 87 de OIT, Convenio 98, Convenio 154, Constitución de la OIT, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.3), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22.3), la Convención Americana de Derecho Humanos (art. 26), art. 2.1. del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, los arts. IV, XIV, XXI y XXXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el art. 45 incs. y b de la Carta de la OEA, la Declaración Sociolaboral del Mercosur y art. 5 inc. d Ley 23.551. en todos los textos y

normas jurídicas mencionadas a lo largo del presente escrito que en detalle fueron mencionados y descriptos.

13. INTRODUCEN RESERVAS Y CASO FEDERAL.

Para el eventual e hipotético caso que V.S. decidiera no hacer lugar a la acción aquí incoada, dejamos desde ya planteado el caso federal para acudir por ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación en virtud a lo normado en el artículo 14 de la ley 48 por grave lesión de derechos de máxima raigambre constitucional, como de protección, progresividad, tutela judicial efectiva, no discriminación, libertad sindical, defensa en juicio y derecho al debido proceso (arts. 14 bis, 16, 17, 18, 28, 43, /9. Art. 75 incs. 19, 22 y 23 inc. 22, C.N; art. 26 Convención Americana de Derechos Humanos, art. 8 Pacto Derechos Económicos Sociales y Culturales, Convenios Internacionales del Trabajo, 87, 98, 135 y 154); decisorio que en definitiva lo descalificaría como acto jurisdiccional válido habilitando tal recurso por la arbitrariedad que ello implicaría.

Hacemos reserva de promover queja o denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo, o ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y solicitar sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, así como de articular toda vía que proceda según la materia por ante los respectivos organismos de jurisdicción internacional.

14. OFRECE PRUEBAS.

Documental:

Se adjunta en esta oportunidad:

- a) Copia del estatuto social;
- b) Copia de la Resolución de otorgamiento de la Personería Gremial a CGT RA;
- c) Certificado de Autoridades expedido por la autoridad laboral;

15. AUTORIZACIONES.

Se autoriza a intervenir en la presente causa, además de los suscriptos, a las Dras. Aleli Prevignano T°85 F°856 y Marta Pujadas T° 17 F° 670, ya los Dres. Diego Zang T° 59 F° 347, Roberto Andrés Pieruzzini Plá T° 118 F° 694, Raúl Enrique Ferrara T°71 F°735, Gustavo Ciampa T° 39 F° 650, Néstor Barcos T° 65 F° 212 (Mat. Fed.) y Hugo Moyano T° 102, F° 296, en forma indistinta a llevar a cabo todas las actuaciones y diligencias que sean necesarias para la tramitación de esta causa.

16. DECLARACIÓN JURADA.

A todo evento, declaramos bajo juramento que la presente acción no ha tenido radicación anterior, y que en virtud de la pretensión se encuentra eximida de la tramitación previa de la instancia administrativa.

17. PETITORIO.

Por todo lo expuesto a V.S se solicita que:

- 1) Nos tenga por presentados, por parte en mérito a la representación acreditada, y por constituido el domicilio procesal y electrónico ya individualizados;
- 2)Tenga por promovida esta acción declarativa de inconstitucionalidad;
- 3) Por agregada la prueba documental;
- 4) Se dicte sin más trámite la medida cautelar solicitada en el apartado 11. de este escrito;
- 5) Se tengan presentes las autorizaciones conferidas;
- 6) Oportunamente se haga lugar a la acción declarativa de inconstitucionalidad, declarando la invalidez constitucional de los arts. de los artículos 1, 3, 6, 9, 10, 13, 16, 17, 18, 19, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 44, 43, 46, 47, 48, 50, 51, 53, 55, 56, 57, 58, 79, 98, 100, 101, 107, 111, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 199, 207, 208, 211, de la Ley 27.802.

Proveer de conformidad y

SERÁ JUSTICIA.



Jorge Sola
Secretario General
Confederación General del Trabajo
(CGT R.A.)



OCTAVIO ARGÜELLO
SECRETARIO GENERAL
C.G.T. - R.A.



CRISTIAN JERÓNIMO
SECRETARIO GENERAL
C.G.T. - R.A.



Dr. PASILO ATALACO
ABOGADO
C.P.A.E.T. P.B.S. P. 003