

## **ANALISIS DEL EQUIPO JURIDICO DE LA CTA A CAPITAL SOBRE LAS REFORMAS LABORALES DEL DNU 70/2023:**

### **1.- PROMUEVE EL TRABAJO SIN REGISTRAR:**

El DNU elimina absolutamente todas las multas por falta o deficiente registración y a la vez descuenta los aportes a la seguridad social de las figuras no laborales que el empleador haga en fraude o simulación.

Así, el TITULO IV del decreto establece:

**-EL ARTÍCULO 53 del DNU deroga los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la Ley N° 24.013** Los artículos 8 a 17 eran todas multas por trabajo sin registrar o deficientemente registrado:

El artículo 120 habla de las obligaciones de los empleadores y el inciso a (la primera obligación) era registrarlo. Textualmente el inciso a) derogado rezaba:

*ARTICULO 120. — Los empleadores están obligados a:*

*a) Efectuar las inscripciones del artículo 7 de esta ley;*

Transcribo el art 7 (el 7 no se derogó sino que se derogó el 120 recién transcrito que hace alusión a este)

*ARTICULO 7° — Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:*

*a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;*

*b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a).*

*Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registrada*

**O sea, el empleador no está obligado a inscribir al dependiente.**

**-EL ARTÍCULO 54 del decreto deroga el artículo 9° de la Ley N° 25.013.**

Se establecía una multa por conducta temeraria y maliciosa al empleador que despidiera sin causa y no pagara o si hiciera un acuerdo judicial y pre judicial y no lo cumpliera.

**-EL ARTÍCULO 55 deroga la Ley N° 25.323.**

Esta ley tenía dos artículos:

En el primero se establecía una multa para el trabajo sin registrar para casos en los que no se aplicaban las de los artículos 8 a 15 de la ley 24013 y el segundo artículo establecía una multa para el trabajador que -fehacientemente intimado por el trabajador- no le pagaba la indemnización por despido y lo obligaba a iniciar acciones judiciales o pre judiciales para su cobro.

**-EL ARTÍCULO 56 deroga los artículos 43 a 48 de la Ley N° 25.345**

El art 43 establecía multas para el empleador que retiene aportes del trabajador con destino a los organismos de seguridad social o asociaciones sindicales o cualquier aporte legal y no realizaba esos aportes. Es decir, a partir de ahora, si el empleador retiene plata del trabajador y no la aporta donde debe, no hay sanción.

El art 44 establecía obligación de los órganos administrativos y/o judiciales de dar aviso a la AFIP en caso de detectar indicios de posibles faltas de registración de relaciones laborales o detectar deficientes registraciones o detectar falta de pago de aportes retenidos

El art 45 establecía una multa para el caso que el empleador no le entregue las certificaciones de aportes al trabajador (Dicha certificación constituye el único medio de poder demostrar ante ANSES sus aportes a la seguridad social)

El art 46 establecía la obligación de los juzgados de notificar a la AFIP si en una sentencia se tenía por probada la falta o deficiente registración laboral u omisión indebida de aportes a la seguridad social

El art 47 establecía la obligación de denunciar ante la AFIP cuando un trabajador denunciaba a su empleador por trabajo sin registrar o deficientemente registrado

El art 48 establecía la gratuidad de los telegramas que el empleado o la asociación sindical quisieran mandar a la AFIP para denunciar falta o deficiente registración de la relación de trabajo

**-EL ARTÍCULO 57 deroga el artículo 15 de la Ley N° 26.727 (trabajo agrario).**

El artículo derogado prohibía la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades agrarias

**-EL ARTÍCULO 58 deroga el artículo 50 de la Ley N° 26.844 (servicio doméstico).**

El art 50 establecía una multa por falta o deficiente registración.

**-EL ARTÍCULO 62 incorpora como artículo 7° quáter de la Ley N° 24.013, el siguiente:**

*“ARTÍCULO 7° quáter.- En el supuesto de sentencia judicial firme que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera.*

*Si conforme sentencia judicial firme, la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador, se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate, se establecerá un sistema de intereses menos gravoso y facilidades de pago.”*

Es decir, otorga descuentos, facilidades de pago y créditos blandos al empleador que se determine que adeude aportes a los organismos de la seguridad social por falta o deficiente registración laboral. (de lo que tenga que pagar el empleador como aportes -luego de sentencia firme-, sin multas y en cuotas, se descuenta incluso lo que haya pagado por otros conceptos, como el pago del monotributo)

## **2-ELIMINACION DE LOS PRINCIPIOS DE IRRENUNCIABILIDAD, PROGRESIVIDAD, PRO OPERARIO Y REDUCCION DEL AMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL.**

Asimismo, amplía las excepciones a la aplicación el régimen laboral, al agregar un último inciso al art. 2 de la LCT. Antes se exceptuaban las trabajadoras de casas particulares, el trabajador agrario, y el empleo público. Ahora se agregaron las figuras contractuales del código civil y comercial.

### **-EL ARTÍCULO 67 modifica el principio de Irrenunciabilidad (art. 12 de la LCT).**

El DNU vuelve al esquema anterior del art. 12 LCT y permite la renuncia de los derechos que el trabajador tenga por Contrato de Trabajo (acuerdos con el empleador) y las que se obtienen a través de la costumbre (esto es: aunque no se encuentre firmado, si es uso habitual, se entiende como derecho adquirido) pero al mismo tiempo también modifica el *ius variandi* del actual art. 66 de la LCT al permitir por acuerdo de partes, modificar condiciones esenciales del trabajo (jornada, salario, horario, lugar de trabajo).

### **-EL ARTÍCULO 68 modifica la presunción de la existencia del contrato de trabajo del art. 23.**

Antes: El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

**Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales**, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Ahora: **La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes** a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la Seguridad Social.”

Esto implica la eliminación del fraude laboral vía monotributo.

### **3.- ELIMINA LA DOCTRINA DE LA CARGA DINAMICA DE LA PRUEBA:**

La teoría general judicial es que quien alega un hecho debe probar la situación que denuncia.

La doctrina de la carga dinámica de la prueba consiste en imponer el peso de la prueba a aquella parte que por su situación se halla en mejores condiciones de acercar prueba a una causa judicial, sin importar si la parte es quien denunció o si es la que fue denunciado.

Por ejemplo, en el proceso laboral, los empleadores son quienes tienen mayores posibilidades de tener prueba en su poder, ya que son ellos los que llevan registros y libros de la empresa.

**EL ARTÍCULO 66 del decreto elimina la carga dinámica al prescribir** que “se aplicará la regla general procesal, en virtud de la cual los hechos deben ser probados por quien los invoca”.

### **4.- PROMUEVE LA TERCERIZACION:**

El modificado art 29 establecía que *“Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación”*.

El objetivo era que no se contrate personal tercerizado pagando salarios inferiores a los que realmente corresponde por aplicación del convenio colectivo de la actividad en la cual el trabajador efectivamente desarrolla sus tareas.

**EL ARTÍCULO 69 del decreto modifica este criterio y establece que** *“Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas”.*

Si complementamos esta disposición con la derogación del Art. 120 Inc. A –explicada en el primer punto del presente- caemos en una laguna jurídica ya que al no haber obligación de registrar al trabajador y a su vez el DNU establece que *“Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral”* la pregunta es qué sucede en caso de no haber registración de la relación de trabajo? ¿A quien se considera empleador?

### **5.- EXTENSION DEL PERIODO DE PRUEBA:**

**EL ARTÍCULO 71 extiende a 8 meses el periodo de prueba.** Desde que se inicia una relación laboral, el empleador tiene 8 meses para “probar” al trabajador y en ese lapso se le da la facultad de despedirlo sin derecho a cobrar indemnización. Hasta ahora el plazo era de 3 meses.

Además, elimina punto 7 del art 92 bis de la norma que dice *“El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.”*

### **6.- ELIMINA LA CUENTA SUELDO GRATUITA**

**EL ARTÍCULO 72 elimina la gratuidad de la cuenta donde el trabajador cobra su salario,** al modificar el art 124 de la LCT y eliminar el párrafo que disponía que la cuenta bancaria especial donde se percibían los haberes *“tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada”.*

### **7.- ELIMINA LA CUOTA DE SOLIDARIDAD.**

Las cuotas de solidaridad son aportes que se establecen en las convenciones colectivas de trabajo para que los trabajadores no afiliados a los sindicatos realicen un aporte a éstos últimos por su tarea de representación en la negociación laboral. El principio es que como todos los trabajadores se benefician con los aumentos y mejoras de condiciones que consigue el sindicato, todos deben aportar al mismo. La cuota de solidaridad nunca excede del 1% del salario.

**EL ARTÍCULO 73 elimina la cuota de solidaridad al establecer que** el pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores solo será posible si existe un consentimiento explícito del empleado autorizando el mismo.

De esta forma se afecta en forma directa a los recursos que pueden tener las organizaciones sindicales.

## **8.- POSIBILIDAD DE ELIMINAR EL PAGO DE HORAS EXTRAS. CREACION DE BANCO DE HORAS.**

**EL ARTÍCULO 79 abre la posibilidad de eliminar los pagos por horas extras al establecer que** las convenciones colectivas de trabajo, respetando los mínimos indisponibles de 12 horas de descanso entre jornada y jornada por razones de salud y seguridad en el trabajo, así como los límites legales conforme la naturaleza de cada actividad, podrán establecer regímenes que se adecuen a los cambios en las modalidades de producción, las condiciones propias de cada actividad, contemplando especialmente el beneficio e interés de los trabajadores. A tal efecto, se podrá disponer colectivamente del régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral”.

## **9.- CREA CAUSALES DE DESPIDO.**

Hasta la fecha la ley no definía las causales que ameritaban que un trabajador sea despedido con causa y, por tanto, sin derecho a percibir indemnización por despido. Esa cuestión quedaba a criterio de los jueces. La ley solo decía que se podía despedir ante una falta grave del trabajador (o varias faltas reiteradas) que hagan imposible la prosecución del vínculo laboral.

**EL ARTÍCULO 80 crea causales de faltas graves que habiliten el despido las siguientes:**

*“participación en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presume que existe injuria grave cuando durante una medida de acción directa: a.- Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b.- Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c.- Se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente”*

## **10.- POSIBILIDAD DE ELIMINAR LA INDEMNIZACION POR DESPIDO.**

**EL ARTÍCULO 81 expresamente prevé que** *“Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al OCHO POR CIENTO (8%) de la remuneración computable. Por su parte, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la presente ley.”*

## **11.- REDUCE EL MONTO DE LAS INDEMNIZACIONES EN REMUNERACIONES VARIABLES.**

Mientras que existen fallos plenarios que consideran que se debe tomar como base de cálculo el mayor salario variable, sea premio o comisión, el decreto amplía el art. 245 de la LCT y establece que se tomara el promedio de los últimos 6 o 12 meses.

Asimismo, disminuye la base de cálculo a los efectos indemnizatorios, tomando solo el salario básico sin ningún adicional tal como el aguinaldo o los bonos / gratificaciones anuales. *“La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual.”*

## **12. PROMUEVE EL DESPIDO DISCRIMINATORIO.**

Hasta ahora ante un despido discriminatorio, la víctima podía solicitar, si así lo desease, la reinstalación en su puesto de trabajo y que el despido dispuesto fuera nulo. Esto era así porque había un consenso general que no se pueden tolerar los actos discriminatorios y que, ante un acto discriminatorio, la forma de repararlo es retrotraer los hechos al momento anterior al acto que fue motivo de discriminación.

En el juicio por despido discriminatorio, si la parte denunciante acompañaba indicios, entonces se invertía la carga de la prueba y era el empleador el que debía probar que el despido no obedecía a motivos discriminatorios.

**EL ARTÍCULO 82 desanda décadas de derechos al convalidar el despido discriminatorio y establecer un agravamiento indemnizatorio en tal caso.** Así dispone que *“Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial. En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada ... La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios. El*

*despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos.”*

**Asimismo, prohíbe que la indemnización por despido discriminatorio se acumule con cualquier otra, dejando de lado por ejemplo la reparación por daño moral y material establecida en la ley 23592 (Ley de actos discriminatorios)**

### **13.- ESTABLECE UNA TASA DE INTERES PARA LA ACTUALIZACION DE LOS JUICIOS LABORALES.**

Hasta ahora los jueces eran quienes disponían la forma de actualización de los juicios laborales. Cabe destacar que las tasas aplicadas nunca alcanzan ni la inflación ni el costo de vida.

**EL ARTÍCULO 84 establece** que *“Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados” y en ningún caso dicha actualización “podrá ser superior a la que resulte de calcular el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual”*

### **14.- ESTABLECE UN “AHORA 12” PARA EL PAGO DE SENTENCIAS JUDICIALES.**

Hasta ahora quien perdía un juicio debía pagar el monto íntegro de la sentencia en un solo pago.

**EL ARTÍCULO 85 establece que** *“Las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467, ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la misma en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente Ley.”*

### **15.- DEROGA PARCIALMENTE LA ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO.**

Hasta ahora, al momento que vencía un convenio colectivo de trabajo, el mismo seguía vigente hasta que las partes (sindicato y empleador) fijen nuevas cláusulas. Esto se llama ultraactividad y se estableció para que los sindicatos no tengan que negociar “a la baja”

Los convenios colectivos contienen dos tipos de cláusulas: 1) normativas: son aquellas que regulan derechos de los contratos individuales del trabajo y 2) obligacionales son



aquellas que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio’.

**EL ARTÍCULO 86 establece que** *“Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue. El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia, solo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional.”*

#### **16.- LAS ASAMBLEAS DE TRABAJADORES DEBEN SER FUERA DEL HORARIO DE TRABAJO.**

**EL ARTÍCULO 87 establece que** las asambleas deben ser convocadas “sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros.”

#### **17.- LIMITACIONES AL DERECHO DE HUELGA, MULTAS, QUITE DE PERSONERIA Y JUICIOS CIVILES Y PENALES A DIRIGENTES GREMIALES**

**EL ARTÍCULO 88 establece que** *“Las siguientes conductas están prohibidas y serán consideradas infracciones muy graves: a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b. Provocar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c. Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o retenerlas indebidamente. Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que se disponga al efecto a cargo de la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.”*

A su vez, al articular esta norma con la lo establecido como faltas graves ya explicado en el punto 9 del presente escrito (art.80), las personas que realicen dichas acciones podrán ser despedidas con causa y, en consecuencia, sin derecho indemnizatorio.

#### **18.- PERDIDA DE DERECHOS GREMIALES DE TRABAJADORES AGRARIOS.**

Hasta ahora había sindicatos agrarios que por convenio preveían la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo del propio sindicato para ocupar puestos en el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones.

**EL ARTÍCULO 89 elimina dicha obligatoriedad al establecer que** el empleador podrá contratar cualquier persona que disponga y que *“Queda derogada toda norma que se oponga al presente artículo y/o a la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador.”*

## **19.- ELIMINA EL REGIMEN DEL VIAJANTE DE COMERCIO**

**EL ARTÍCULO 90 deroga la ley 14.586 del viajante de comercio** y el artículo 91 del DNU establece solamente que *“La representación sindical y empleadora deberán impulsar la negociación colectiva relativa con el fin de otorgar el marco adicional que consideren menester adecuado a las circunstancias actuales si correspondiere”*.

## **20.- QUITA DE DERECHOS DE TRABAJADORES QUE REALIZAN TELETRABAJO**

Hasta ahora la ley prescribía que Las personas que trabajen bajo modalidad de teletrabajo *“y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio”*.

**EL ARTÍCULO 93 modifica dicha norma en perjuicio del trabajador y elimina el último párrafo referido a la discriminación**

Así el nuevo artículo reza: **“Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a cargo el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona que trabaja y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a coordinar con el empleador, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción esporádica de su jornada, compensado dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas. El presente artículo no será de aplicación cuando el empleador abonare alguna compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado”**.

A su vez, la ley de tele trabajo preveía que el trabajador podía revocar su decisión al establecer que *“El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición*

presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación”.

**EL ARTÍCULO 94 modifica este derecho en perjuicio del trabajador** y establece que el teletrabajo “podrá ser revertido por acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador, en tanto existan en las instalaciones de la empresa las condiciones para que la persona pueda retomar su trabajo en forma presencial”

Por último, también perjudica al trabajador que presta teletrabajo para una empresa transnacional ya que hasta ahora la ley establecía que “Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja”.

**EL ARTÍCULO 95 modifica este derecho en perjuicio del trabajador, eliminando la opción más beneficiosa** y estableciendo que “Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas por parte del trabajador”

## **21.- INVENTA LA FIGURA DEL COLABORADOR PARA PRECARIZAR TRABAJADORES.**

Hasta ahora cualquier trabajador dependiente era un empleado con todos los derechos que corresponden a tal estatus jurídico.

**EL ARTÍCULO 96permite precarizar trabajadores al establecer que** “El trabajador independiente podrá contar con hasta otros CINCO (5) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo Nacional. El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras”

En criollo: Con esta figura se elimina la relación de dependencia de establecimientos de hasta 5 personas, considerándolos a todos como trabajadores autónomos y, por tanto, exentos de los derechos laborales.

## **22.- LIMITA EL DERCHO A HUELGA AL MAXIMO YA QUE CAMBIA EL PARADIGMA DE LOS SERVICIOS ESENCIALES.**

La definición de un servicio como esencial es un tema delicado porque en este tipo de servicios –atento la naturaleza de los mismos- se encuentra limitado el derecho de huelga.

El artículo 2 del decreto 843/2000 vigente establece que “Se considerarán servicios esenciales en sentido estricto, únicamente las actividades siguientes:

- a) Los servicios sanitarios y hospitalarios;
- b) La producción y distribución de agua potable y energía eléctrica;
- c) Los servicios telefónicos;
- d) El control de tráfico aéreo;

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS podrá, mediante resolución fundada, calificar como servicio esencial una actividad no incluida en la enumeración precedente, cuando se diere alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La extensión y duración de la interrupción de la actividad de que se tratare pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad;
- b) La actividad afectada constituyere un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública;
- c) La interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una situación de crisis nacional aguda que hiciere peligrar las condiciones normales o de existencia de la población”.

**EL ARTÍCULO 97 del DNU limita el derecho de huelga, amplía la definición de servicio esencial y de servicio de importancia trascendental al establecer que**

“Los conflictos colectivos que pudieren afectar la normal prestación de servicios esenciales o actividades de importancia trascendental, quedan sujetos a las siguientes garantías de prestación de servicios mínimos.

En lo que respecta a la prestación de servicios mínimos, en el caso de los servicios esenciales, en ningún caso podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de la prestación normal del servicio de que se tratare.

En el caso de las actividades o servicios de importancia trascendental, en ningún caso se podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al CINCUENTA POR CIENTO (50%).

Se considerarán servicios esenciales en sentido estricto, las actividades siguientes:

- a. Los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;
- b. La producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica;
- c. Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;

*d. La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques;*

*e. servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior; y*

*f. cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial.*

*Se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes:*

*a. Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;*

*b. Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;*

*c. Servicios de radio y televisión;*

*d. Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;*

*e. Industria alimenticia en toda su cadena de valor;*

*f. La producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios portuarios y aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor;*

*g. Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y*

*h. La producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación.*

*Una comisión independiente y autónoma, denominada COMISIÓN DE GARANTÍAS, integrada según se establezca en la reglamentación, por cinco (5) miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o de derecho constitucional y destacada trayectoria, podrá, mediante resolución fundada, calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental una actividad no incluida en las enumeraciones precedentes, cuando se diere alguna de las siguientes circunstancias:*

*a) La extensión y duración de la interrupción de la actividad de que se tratare pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad;*

*b) La actividad afectada constituyere un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública;*

***c) La interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una situación de crisis nacional aguda que hiciere peligrar las condiciones normales o de existencia de parte de la población; y d) la interrupción o suspensión de la producción pudiere poner en***

***peligro el adecuado abastecimiento de productos críticos para la población y/o afectar metas de recaudación asociadas a las políticas de equilibrio fiscal”.***

Cabe destacar que la OIT ha considerado que no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término: ***“la radio-televisión; los sectores del petróleo y de los puertos (carga y descarga); los bancos; 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; las empresas frigoríficas; los servicios de hotelería; la construcción; la fabricación de automóviles; la reparación de aeronaves; las actividades agrícolas; el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios; 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; los transportes metropolitanos; y los servicios de correos”***

en síntesis: se limita el derecho a huelga –hasta casi dejarlo nulo- en todas las actividades que enuncia el DNU, ya que si la actividad es esencial se tiene que garantizar el 75% de prestación normal y si es actividad trascendental se debe garantizar el 50% y además en el caso de no cumplir con éstos mínimos, los trabajadores incurrirán en faltas graves que justifican un despido con causa (sin derecho indemnizatorio).