

LA EMBESTIDA CONTRA LOS SINDICATOS Y EL DERECHO COLECTIVO

DE TRABAJO DEL DNU 70/ 70/2023

Jorge Elizondo

Publicado en La Causa Laboral, 20234

P

El DNU 70/2023, aún vigente, es una regla estatal con la que el actual gobierno pretende legitimar una nueva etapa de retroceso económico-social, con reducción del gasto público y achicamiento del Estado, privatizaciones de empresas públicas y entrega de las mismas al capital privado nacional y multinacional.

La mayor devaluación de los últimos tiempos (118 %), la eliminación de los subsidios al transporte y demás servicios públicos, la liberación total de los precios de los artículos de consumo y primera necesidad, de las prepagas, etc. y otras medidas que han generado un crecimiento de la inflación, implican mayores ganancias para la clase dominante, significan que el violento ajuste se descarga sobre una única variable: los salarios, jubilaciones y demás ingresos de los sectores más empobrecidos de la sociedad.

El DNU 70/2023 contiene numerosas disposiciones inconstitucionales, antisociales y violatorias de pactos internacionales de derechos humanos, tales como las derogaciones de la Ley de Alquileres, de la Ley de Abastecimiento, de la ley de Compre Nacional, de la ley de Promoción Industrial y de la Ley de Tierras.

A ello se agrega el frustrado proyecto “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos” (más conocido como “Ley Ómnibus”), -que volvió a comisiones- que proponía la declaración de emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, previsional, de seguridad, defensa, tarifaria, energética, sanitaria, administrativa y social hasta el 31 de Diciembre de 2025, plazo que podría ser prorrogado por el mismo Poder Ejecutivo por el plazo máximo de dos años, y una amplísima e innecesaria delegación de facultades legislativas, lo que –en el caso de haber sido aprobada total o parcialmente por el Congreso- hubiera implicado conferir al Presidente facultades extraordinarias, especialmente fulminadas por el Artículo 29 de la Constitución Nacional.

El DNU 70/2023, denominado “Bases para la reconstrucción de la economía argentina”, constituye en sí mismo un programa de rendición nacional al capital financiero nacional e internacional, una actualización del “estatuto de reorganización nacional” de la última dictadura cívico-militar, y la supresión de derechos de los trabajadores, reconocidos y garantizados por la Constitución Nacional en su Art. 14 bis y por pactos internacionales con jerarquía constitucional.

La gran burguesía local y transnacional, y sus actuales representantes, han considerado que el Decreto de Necesidad y Urgencia era el medio más adecuado y rápido para desmontar las

garantías del ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Es por ello que el DNU 70/2023 dedica a tal objetivo su Título IV (Artículos 53 a 97).

El DNU 70/2023 no siguió el trámite de la ley 26.122: no fue sometido a la revisión de la Comisión Bicameral Permanente, que ni siquiera fue constituida; y como se encuentran vencidos los plazos previstos, ambas Cámaras del Congreso deben resolver su aprobación o rechazo. La Vicepresidenta de la Nación Victoria Villarruel, en su carácter de Presidenta del Senado, se ha negado a convocar a una sesión para su tratamiento.

Varios fallos de nuestra Justicia del Trabajo han dictado medidas cautelares que suspenden la aplicabilidad del Título IV del DNU hasta tanto recaiga sentencia definitiva sobre la cuestión de fondo.

Tales decisiones implican que ninguna de las disposiciones contenidas en el DNU podrán aplicarse a las relaciones laborales individuales y colectivas, ni podrán considerarse derogadas las leyes o modificados los artículos actualmente vigentes.

Con diversos argumentos, los fallos coinciden en que no se advierte la “necesidad” de adoptar tan numerosas medidas ni tampoco se avizoran las alegadas “razones de urgencia”, condiciones necesarias para la validez constitucional de un DNU; y han citado jurisprudencia de la Corte Suprema al señalar que “debe descartarse la posibilidad de que se encaren modificaciones permanentes o derogaciones de leyes del Congreso en el marco de un Decreto de Necesidad y Urgencia, en tanto el dictado de medidas legislativas excepcionales por parte del poder administrador sólo podría justificarse en un claro caso de emergencia que no se advierte configurada siquiera a través de lo invocado en los propios considerandos del DNU analizado”.

En síntesis: los empleadores deben cumplir con todas las disposiciones contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, en la Ley Nacional de Trabajo 24.013, en la ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores 23.551, en la Ley de Convenciones Colectivas 14.250, y otras normas.

Abordaré en el presente los aspectos del Derecho Colectivo del Trabajo que el DNU 70/2023 pretende modificar en perjuicio de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Limitaciones y criminalización del derecho de huelga. Su inclusión como causa de despido.

El Poder Ejecutivo se empeña fundamentalmente en prohibir o transformar en inocuo el derecho de huelga y otras medidas legítimas de acción sindical, reconocidos por el Art. 14 bis de la Constitución Nacional, por los pactos internacionales con jerarquía constitucional y el Art. 2º de la ley de Asociaciones Sindicales 23.551.

El DNU 70/2023 introduce dos artículos a la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales:

El Art. 20 bis dice que los representantes sindicales en la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales tendrán derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros”.

Por lo tanto, se consideran no autorizadas o prohibidas aquellas asambleas y congresos de delegados que organicen huelgas o legítimas medidas de acción sindical que impliquen la interrupción del trabajo, por cuanto “perjudicarían las actividades normales de la empresa”.

El Art. 20 ter incorpora “acciones prohibidas”, que 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 cosas.

Si dichas acciones son “verificadas” como medidas de acción directa sindical, se considera a la organización gremial responsable y podrá ser objeto de sanciones.

No existe delito alguno en las acciones que tienden a garantizar el cumplimiento de las huelgas, tales como la organización de piquetes, corte de calles o rutas, por cuanto el “impedir, estorbar o entorpecer el normal funcionamiento de los transportes...” (art. 194 del Código Penal), requiere un dolo específico. Igualmente ocurre con los tipos penales de amenazas coactivas del Art. 149 bis o extorsión (Art. 168).

Las medidas de acción sindical que generalmente tienden a ser atrapadas en el Código Penal, tienen un móvil muy diferente (económico o político-social): hacer cumplir la ley o el convenio, encuadrando al personal en este último, la reincorporación de compañeros despedidos, la defensa de los derechos de la libertad sindical. Las ocupaciones de fábrica tampoco constituyen delito de usurpación. Al margen de que generalmente falta el elemento subjetivo del tipo: violencia, amenazas, engaño; los trabajadores no tienen como objetivo apoderarse de todo o parte del establecimiento, no existe el ánimo de desplazar de la posesión o tenencia al empresario. Los objetivos son, generalmente: asegurar el éxito de una huelga, o evitar el vaciamiento y los despidos en masa que constituyen el correlato de cualquier proceso de concurso preventivo o quiebra. El móvil es económico o político-social, y nada tiene que ver con el dolo específico del tipo penal del art. 181 del Código Penal.

Subyace en estos artículos del Título IV del DNU 70/2023, que se complementan con los de la llamada “Ley Ómnibus” y el “Protocolo” diseñado por la Ministra de Seguridad Patricia Bullrich, la negación del conflicto laboral o social, la idea que todo conflicto es en principio ilegal.

Se pretende desconocer que el derecho de huelga se ejerce *contra* o *frente* a alguien, lo que implica infligir un daño con el fin de lograr el cumplimiento de una obligación legal o convencional o la conquista de nuevos derechos. Se recurre a la fantasía de considerar a los trabajadores y al empleador en una situación de igualdad contractual, soslayando que este último cuenta con una ventaja o privilegio social que lo coloca en una situación de clara superioridad frente a los trabajadores en lucha. No pueden armonizarse dos derechos de diverso origen y carácter. El derecho de propiedad de los medios de producción constituye el eje fundamental de la sociedad capitalista y cuenta con el respaldo jurídico de todas las ramas del Derecho; mientras el derecho de huelga nace como derecho de resistencia contra la explotación, el avasallamiento de los derechos de los que nada tienen salvo su fuerza de trabajo. Es indudable que este derecho se ejerce *contra* los empleadores y siempre *frente* y a veces *contra* el Estado, en la medida que éste representa los intereses de los propietarios.

Constituye una limitación al poder del propietario de los medios de producción, y siempre implica un perjuicio económico para éste. La tendencia de este DNU y de cierta jurisprudencia que persigue objetivos similares, es criminalizar todos y cada uno de los actos realizados en la preparación y el desarrollo de la medida de fuerza. De esta forma, la única huelga no delictiva sería la más inocua e inofensiva: la abstención concertada y pasiva de trabajar [\[1\]\[2\]](#)

En la causa “Terminal 6 S.A. y otros c/Federación de Trabajadores y otros s/Ordinario”, que tramitara por ante el Juzgado de Primera Instancia Civil y Comercial de la 1ª Nominación de San Lorenzo, y luego ante la Cámara de Apelaciones Civil y Comercial de Rosario Sala IV, se resolvió rechazar la acción por indemnización de daños y perjuicios interpuesta por las accionantes Terminal 6 S.A., Aceitera General Deheza y Bunge S.A. contra la Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina (Expte. 21-25344128-0).

La causa alegada fue que el sindicato había instalado un piquete que duró cuatro días, que habría impedido la labor de las plantas, paralizando el ingreso y egreso del transporte ferroviario, que habría impedido la carga y descarga de buques, camiones y afines. La organización sindical demandada solicitó el rechazo de la demanda, planteando que ante el vencimiento del acuerdo salarial en Marzo de 2015 se habían iniciado gestiones para la renovación del acuerdo, sin respuesta alguna de la patronal, por lo que se recurrió al Ministerio de Trabajo. Ante la negativa de la empleadora, el sindicato inició una huelga que concluyó arribándose a un acuerdo con las cámaras que integran las accionantes, que obtuvo homologación del Ministerio de Trabajo.

El rechazo de la demanda se fundó en que la organización sindical había ejercido el derecho constitucional de huelga, habiendo agotado el procedimiento conciliatorio sin éxito alguno, y que como consecuencia de la misma se arribó a un acuerdo por el que se aumentaron los salarios de la totalidad del personal. Señala la sentencia que no se violaron los límites de razonabilidad del ejercicio del derecho de huelga, “no existiendo abuso, pues se trata de un caso que conforme la sana crítica se desarrolló, además, de forma habitual conforme una serie que en forma simplificada reseñamos como: reclamo, conciliación, huelga, acuerdo. La modalidad de piquete y demás desarrollado, son descriptos en el corpus de la huelga por la doctrina y las consecuencias económicas no escapan a la idea de daño justificado por el ejercicio del derecho de huelga”.

La Cámara de Apelaciones de Rosario confirma el fallo, considerando que existió un daño razonable, definido como aquel “que resulta ocasionado por los trabajadores con su no hacer, es decir con su abstención de trabajar”. Afirman los camaristas que el único extremo acreditado en las actuaciones fue el bloqueo parcial de ingresos –sin violencia- con lo cual no puede concluirse sin más el carácter ilegítimo de la huelga, como sería impedir de modo permanente al empleador el ejercicio de su actividad productiva o comercial, puesto que que la mera dificultad de lograrlo o la imposibilidad temporaria, con motivo de la adopción de medidas de acción directa es, precisamente, el fin propio de la medida de fuerza, ya que se verificó la posibilidad de ingreso a la guardia mínima a la que el notario actuante alude”.

Como lo señala Luis A. Raffaghelli –quien realiza un excelente comentario del fallo citado y otros relativos a las diversas modalidades del ejercicio del derecho de huelga y

específicamente del piquete como medida legítima de acción sindical- ***“el derecho de huelga es una herramienta fáctica, un derecho adjetivo, para obtener, mantener o recuperar derechos. Es un derecho de la realidad, más que ningún otro de los derechos que puedan enarbolar los trabajadores. Y la huelga es, en la historia del movimiento obrero, la herramienta por excelencia, con la cual obtuvo sus más caras conquistas a través de los convenios colectivos y su propia organización sindical”*** [\[3\]](#)

Es evidente que el DNU 70/2023 contradice esta jurisprudencia, por cuanto pretende imponer graves limitaciones al ejercicio del derecho de huelga y otras medidas legítimas de acción sindical que la ley 23.551 reconoce a las asociaciones sindicales, amenazando con transformar a los sindicatos en entidades que deberían limitarse a peticionar mejoras en sus condiciones de trabajo, sin posibilidad alguna de luchar por el reconocimiento de derechos reconocidos o por mejorarlos.

Como reflejo de esta intencionalidad, con el fin de disciplinar a los trabajadores como fuerza colectiva, el DNU introduce una consecuencia sancionatoria en el marco de la relación individual de trabajo. Se incorpora al Art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo en concepto de “injuria laboral grave” la participación en bloqueos o tomas de establecimiento”. El texto presume que existe injuria grave cuando durante una medida de acción directa “se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza”, “se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento”, “se ocasionen daños en personas o cosas de propiedad de la empresa o de terceros”.

Cabe destacar que en la Ley de Contrato de Trabajo nunca existieron menciones expresas o de carácter taxativo a determinadas causas de despido con justa causa.

El hecho de enumerar expresamente como “injurias graves” en forma exclusiva a hechos que ocurren durante la realización de medidas de fuerza y en ejercicio del derecho de huelga demuestra claramente la voluntad del “ejecutivo-legislador”: excluir de las empresas a todos aquellos que participen de una huelga o una protesta, debilitar la participación y voluntad de lucha de los trabajadores sindicalizados, y restar afiliados a los sindicatos.

La huelga en los servicios esenciales:

El DNU modifica el Artículo 24 de la ley 25877 referente a conflictos colectivos.

Con el fin de impedir o limitar al máximo la efectividad de los conflictos colectivos, el DNU agrega a la categoría de “servicios esenciales” la de “actividades de importancia trascendental”, categoría inexistente para la Organización Internacional del Trabajo.

La redacción original del art. 24 (del 2003) reconocía como servicios esenciales: 1) los servicios sanitarios y hospitalarios, 2) la producción y distribución de agua potable; 3) energía eléctrica, gas y 4) el control del tráfico aéreo.

La modificación del DNU incorpora como nuevos “servicios esenciales en sentido estricto a:

- 1) Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;
- 2) La aeronáutica comercial y el control del tráfico aéreo y portuario, incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques;
- 3) Servicios aduaneros y migratorios y demás

vinculados al comercio exterior; 4) Cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial.

Pero además agrega como “actividades de importancia trascendental”:

1. a) Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
2. b) Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
3. c) Servicios de radio y televisión;
4. d) Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;
5. e) Industria alimenticia en toda su cadena de valor;
6. f) La producción y distribución de materiales de construcción, servicios 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;
7. g) Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico;
8. h) La producción de bienes y/o servicios de toda actividad que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

Puede observarse que con la nueva categoría de “actividades de importancia trascendental”, las medidas limitativas del ejercicio de derecho de huelga alcanzan prácticamente a la totalidad de actividades industriales, comerciales y financieras.

Pero para ampliar aún más la limitación del derecho de huelga, el DNU determina que una Comisión de Garantías (“independiente y autónoma”) integrada conforme a la reglamentación por cinco miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, de derecho laboral o de derechos constitucional, podrá “calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental una actividad no incluida en las enumeraciones precedentes”, cuando a su juicio la extensión y duración de la interrupción de la actividad pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad; cuando la actividad afectada fuera un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública; cuando 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; o cuando 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.

Los objetivos se reflejan con evidencia extrema: los “desreguladores” de la economía tratarán de anular con medidas duramente “regulatorias” el ejercicio del derecho constitucional de huelga.

Los sindicatos que participaran en conflictos colectivos en los casos determinados -o los que creare la denominada “Comisión de Garantías”- se hallarían limitados por la cobertura de servicios mínimos:

- En el caso de los servicios esenciales, no se podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al Setenta y Cinco por ciento (75 %).
- En el caso de las actividades o servicios de importancia trascendental, la cobertura no será menor al Cincuenta por ciento (50 %).

Se trata de imposiciones extremas que afectarían el ejercicio del derecho de huelga por parte de la casi totalidad de las organizaciones sindicales.

Las imposiciones respecto a la cobertura mínima son excesivas: 75 % para los servicios esenciales; 50 % para las actividades de importancia trascendental: 50 %.

Dice el DNU que el Poder Ejecutivo Nacional dictará la reglamentación correspondiente y la Autoridad de Aplicación (Secretaría de Trabajo- Ministerio de Capital Humano) las normas complementarias, aclaratorias y operativas que resulten necesarias.

Nos preguntamos quien es responsable de garantizar esas coberturas mínimas. El actual Decreto reglamentario acuerda facultades amplias a la empresa, en contradicción con lo dispuesto por el art. 24 de la ley (que determina que es la parte que adopta la medida de fuerza la que debe cumplir con los servicios mínimos –autorregulación-). Hoy es la empresa la que debe garantizar la ejecución de los servicios mínimos y poner en conocimiento de los usuarios las modalidades de prestación dentro de las 48 horas antes del inicio de las medidas.

Cabe destacar que el DNU 70/2023 es mucho más limitativo del derecho de huelga que el texto original del art. 24 de la ley 25.877. Incorpora casos no previstos por el mismo ni por las normas de la Organización Internacional del Trabajo: los de paro nacional de actividades o cualquier otra medida ejercida por centrales sindicales u organizaciones empresariales con representación múltiple (art. 13).

Deja en libertad de acción a las empresas en caso de que los trabajadores obligados a la ejecución de los servicios mínimos “no cumplan con el deber de trabajar”. Determina que ello “dará lugar a las responsabilidades previstas en las disposiciones legales, estatutarias o convencionales”, lo que constituye un eufemismo que alude claramente a sanciones tales como suspensiones o despidos. [\[4\]](#)

La modificación del Art. 24 de la ley 25.877 no sólo limita injustificadamente las huelgas en la casi totalidad de las actividades económicas que se desarrollan en el país, sino que apunta claramente a lesionar el ejercicio de este derecho constitucional en los casos de huelgas generales de las centrales sindicales o cualquier otra medida de fuerza de las mismas.

Se trata de medidas antisindicales que afectarían tanto a las propias organizaciones, como a los propios trabajadores que se hallan encuadrados en las mismas.

Modificaciones en el Régimen de Trabajo Agrario:

El DNU también introduce modificaciones regresivas en el Régimen de Trabajo Agrario de la ley 26.727.

El Artículo 89 sustituye al Artículo 69 de la ley 26.727 sobre las bolsas de trabajo, que determina: *“Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial **proveerán** a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario”. “Ello, sin perjuicio de la vigencia de las normas que actualmente prevén la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo para el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones”. Así ocurre con la manipulación y almacenamiento de cereales, carga y descarga de oleaginosas y fertilizantes (Art. 1º Res. CNTA 8/2002, y la selección de maní sin transformación (Res. CNTA 1/2005). Fuera de los casos en que se prevé obligatoriamente la utilización de las bolsas de trabajo, la contratación es libre.*

El DNU sustituye este derecho de las organizaciones sindicales, obtenido a través de numerosas luchas de los peones rurales, por una mera posibilidad de “propuesta” a los empleadores : *“Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones de trabajadores con personería gremial **podrán proponer** a los empleadores un listado de personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme a las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario” .*

Para que no existan dudas acerca de la pérdida del derecho, el segundo párrafo dice: *“El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o cualquier otra que disponga”*. Se restituye la soberanía del empleador para contratar al personal temporario, excluyendo a los trabajadores de la bolsa de trabajo del sindicato. Se reafirma la autoridad omnímoda del empleador con el siguiente párrafo: *“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”*.

Esta norma derogatoria fue muy bien recibida por la Sociedad Rural y otras organizaciones patronales, **quienes celebraron la nueva “libertad”: la de contratar personas para actividades temporarias**, como la extracción de granos de silobolsas, excluyendo a quienes integran la nómina de las bolsas de trabajo.

La disponibilidad colectiva de las normas de orden público laboral:

A las medidas abiertamente antisindicales y represivas contenidas en el DNU, se suman dos cuestiones fundamentales, que reflejan la voluntad del poder económico de hacer participar a las organizaciones sindicales en sus objetivos de reestructuración regresiva del Derecho del Trabajo:

- La sustitución de la indemnización por despido arbitrario por un fondo de cese, similar al vigente para los obreros de la construcción.

- La flexibilización de la jornada de trabajo.

Fondo de cese.

El Artículo 81 modifica el Art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, estableciendo una rebaja sustancial de la base de cálculo de la indemnización por antigüedad, que “no incluirá el Sueldo Anual Complementario ni conceptos de pago semestral o anual”.

En los últimos párrafos se esboza la metodología elegida para sustituir la estabilidad relativa existente: posibilidad de ruptura sin causa del vínculo laboral mediante el pago de una indemnización, por un fondo de cese:

“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”.

El DNU, siguiendo los lineamientos de varios proyectos presentados por legisladores de la derecha en el Congreso de la Nación, implanta el “despido libre”, liberando a los empresarios del pago de una indemnización por despido arbitrario, proponiendo reemplazarla por cómodos aportes a un “seguro”. El objetivo del poder económico es imponer un mercado laboral flexible, que facilite a los empleadores la posibilidad de contratar y despedir conforme a las necesidades de las empresas. Muy lejos de garantizar la protección contra el despido arbitrario, la gran burguesía propone –como en diversos países de Europa- una mejora del nivel de empleabilidad a través de mecanismos contractuales flexibles con transiciones seguras de empleo y garantías de subsidios de desempleo.

“El desarrollo de la crisis económica desatada en 2008 evidenció, una vez más, la quimera de una regulación del trabajo que fuera, a un mismo tiempo, flexible y segura en el ámbito del sistema económico capitalista desregulado. El modelo económico de expectativas racionales y de mercados eficientes, libres de regulaciones estatales limitativas mostró su falta absoluta de credibilidad en la crisis, provocando el desempleo y la flexibilidad salarial descendente. La flexibilidad económica perseguida con denuedo por el capitalismo y alcanzada en sumo grado por el neoliberalismo imperante condujo, así, a una flexibilidad laboral carente de seguridad” [5]

Los legisladores y los sectores empresarios de nuestro país que impulsan con entusiasmo el proyecto de suprimir las indemnizaciones por despido, pues sería “dinamizador del empleo registrado y un alivio para las empresas”, pero ni siquiera han tomado en cuenta la complejidad de estos problemas.

El sistema que propone el DNU no es una indemnización, sino un aporte obligatorio a un Fondo de Cese, tal como se ha regulado para los obreros de la construcción primero en la regla estatal 17.258 de 1967 (en la época de la dictadura de la llamada “Revolución Argentina”) y luego en la regla estatal vigente 22.250 desde 1980 (durante la última dictadura cívico-militar).

Y no es indemnización porque no tiene como objetivo reparar ningún daño (como si es la del Art. 245 de la LCT frente al despido sin causa, de manera tal que los trabajadores perderían toda protección contra el despido arbitrario.

El porcentaje del costo del aporte mensual para cada empleador –según el DNU- sería “no superior al 8 % de la remuneración computable”, es decir inferior al aporte establecido durante el primer año de trabajo para los trabajadores de la construcción, que es del 12 %.

En realidad están impulsando una variante aún peor que el proyecto de “reforma laboral” presentado por el gobierno macrista y que no fue sancionado por el Congreso, en virtud de la fuerte oposición y de la movilización de las organizaciones sindicales y demás sectores populares.

Jornada de Trabajo: Respecto a la jornada de trabajo, el DNU incorpora el Artículo 197 bis a la Ley de Contrato de Trabajo:

“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 a 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”.

En primer lugar, observamos que el DNU transforma en disponible a través de la negociación colectiva lo que siempre ha sido indisponible.

Se trata de aumentar el poder del empleador sobre la organización y distribución del trabajo, se pretende una jornada flexible, totalmente adaptada a las necesidades de la empresa, y su adecuación a los cambios en las modalidades de la producción.

A través de los nuevos convenios colectivos de trabajo que –según los voceros y apologistas del neoliberalismo- deberían reemplazar a los viejos convenios de actividad, en razón del carácter protectorio de éstos, se podría disponer del régimen legal de las horas extras, reemplazándolo por un banco de horas, y se podrían modificar los francos compensatorios establecidos legalmente en la Ley de Contrato de Trabajo.

El Artículo 197 bis, que incorpora el DNU a la Ley de Contrato de Trabajo, tiene como propósito anular el carácter legal, de orden público, y en consecuencia indisponible del régimen de la jornada de trabajo.

La tendencia a establecer la flexibilidad en materia de jornada de trabajo se remonta a 1959/60, durante el auge del desarrollismo en la presidencia de Arturo Frondizi, donde –al cabo de duras derrotas y represión del movimiento obrero- se establecieron cláusulas de

racionalización y mayor productividad, reduciendo el poder que por entonces tenían las comisiones internas.

Durante el menemismo se generalizaron los convenios y acuerdos que –previos despidos masivos en las empresas y el Estado- establecieron formas de flexibilización negociada, con nuevos métodos de trabajo, recargos de tareas y polyvalencia funcional, conforme a los intereses del gran capital.

El Art. 197 bis refuerza aún más el control absoluto del proceso de trabajo por parte de los empleadores.

El soñado fin de la ultraactividad:

Desde el año 1953 (sanción de la ley 14.250 de Convenios Colectivos) se establece en nuestro país la ultraactividad de los convenios, siguiendo el modelo de la legislación italiana.

La ultraactividad consiste en que -vencido el plazo por el que se firmó el convenio colectivo- sus cláusulas perduren en el tiempo. De tal forma, el convenio colectivo de trabajo continúa vigente y sólo puede ser sustituido por un nuevo convenio que sea producto de la discusión de las partes sindical y empresaria.

La ultraactividad permitió la subsistencia en nuestro país de convenios colectivos celebrados en la década del 70, que mejoraron las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, en virtud de la lucha desplegada por sus organizaciones sindicales. Más del 85% de los convenios vigentes se encuentran en estado de ultraactividad.

El “fin de la ultraactividad”, uno de los sueños de la burguesía local, tiene su correlato más próximo con la ley 25.250 –más conocida como “Ley Banelco”- que el Congreso sancionó en el 2000. El escándalo de las coimas en el Senado para lograr la aprobación de la Reforma Laboral de 2000, la difusión de los mínimos detalles de la “operación” de la SIDE por parte de los medios periodísticos: el ministro Flamarique, el jefe de los espías Santibáñez y otros personajes de menor relevancia, han dejado en un olvidado segundo plano cuáles fueron las motivaciones y los objetivos políticos perseguidos por el Gobierno de De la Rúa.

La recesión que sufríamos por entonces, el crecimiento de la desocupación, el mantenimiento de la convertibilidad, heredados del período menemista, determinó que las grandes empresas reclamaran una inmediata “Reforma Laboral” que pusiera fin a la ultraactividad de los convenios colectivos por actividad (mayoritarios en la Argentina) y privilegiara a los convenios de ámbito menor (es decir los de empresa) sobre los de ámbito mayor (los de rama o actividad). Tal fue la posición sostenida por la Unión Industrial Argentina (UIA), entre otras entidades empresarias.

La situación de debilidad de la clase trabajadora y de sus direcciones sindicales, en virtud del crecimiento de la desocupación a partir de los 90, hacía imposible una rediscusión medianamente exitosa de las cláusulas normativas de dichos convenios colectivos, condiciones mucho más favorables que las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo.

Es por ello que el fin de la ultraactividad era y es todavía uno de los objetivos centrales de las corporaciones transnacionales y la burguesía local.

A través de ley 25.250 (Boletín Oficial 02/06/2000, declarada nula por el Congreso de la Nación) el gobierno de la Alianza pretende terminar con la ultraactividad al establecer la pérdida de vigencia de las cláusulas contenidas en los convenios colectivos en un plazo de dos años contados a partir de la fecha en la cual una de las partes lo hubiere denunciado formalmente.

El DNU en su artículo Capítulo III –prohijado por algunos políticos que tuvieron una activa participación en la etapa aliancista- sustituye el Artículo 6º de la ley 14.250 por el siguiente: *“Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue”. “El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia sólo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional”.*

El texto actual de la ley 14.250 dice: *“Una convención colectiva cuyo término estuviera vencido mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas, hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva se hubiese acordado lo contrario”.*

Es muy claro el propósito del DNU: la convención entraría en una suerte de estado de agonía. Solamente algunas de sus normas mantendrían su vigencia (las referidas a condiciones de trabajo). El resto de las cláusulas sólo continuarían vigentes por acuerdo de partes o por la prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo. El objetivo es presionar a las organizaciones sindicales para que, en una situación agravada por la política anti-industrial y recesiva del gobierno, con despidos masivos en el Estado y la actividad privada, con una creciente desocupación y salarios pulverizados por la inflación, accedan a negociar nuevos convenios colectivos “modernos”, es decir a la baja, para incrementar aún más la tasa de ganancia de las empresas.

Conclusiones:

Sólo hemos analizado los artículos del DNU que vulneran los derechos colectivos de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, pero ello no implica ignorar las bases fundamentales del nuevo régimen político que el gobierno está construyendo, negando o neutralizando el Congreso.

El concepto de “país normal” para los representantes del poder económico que ocupan el Poder Ejecutivo exige duras condiciones para reforzar la dominación de la burguesía: achicar el Estado, salvo como instrumento de represión; el endeudamiento compulsivo aunque no sea necesario; la represión de los trabajadores y sus organizaciones; liberar las fuerzas productivas esclavizando a los trabajadores por el temor al despido y a la represión en caso de protesta. Se han despedido más de diez mil trabajadores del Estado y se prevén otros despidos no sólo entre los contratados, sino en perjuicio de quienes están en planta permanente.

Una vez más las clases dominantes plantean el chantaje de la crisis. Han logrado consolidar una regresiva redistribución del ingreso a favor de los sectores más concentrados del capital; y por ello cualquier sacrificio impuesto a los trabajadores se justifica porque “no existe otro camino”. Es decir que son los que viven de su trabajo los que deberían soportar las consecuencias de la crisis autoinfligida: la disminución de los salarios, la precariedad, el cierre de empresas. Se ha contraído una enorme deuda externa con el capital financiero internacional y con el FMI, sin que exista ninguna inversión productiva. El endeudamiento externo no ha sido destinado ni siquiera en una mínima parte a la producción o al desarrollo; sino que ha servido para alimentar la especulación financiera, la fuga de divisas y la remesa de utilidades al extranjero.

La redistribución cada vez más regresiva del ingreso se expresa en estos datos: en 2015 la participación del trabajo representaba el 51,8 % y la del capital el 48,2 %; en 2019 la primera había bajado al 46,1 % y el capital subió al 53,9 %; y en 2021 el trabajo baja al 43,1 % y el capital se eleva al 56,9 %. La devaluación del 118 % y la liberación total de los precios, provocan una reducción aún mayor de los salarios, que se calcula aproximadamente en un 13,1 % durante el primer mes del año.

Las exigencias de licuar aún más los salarios y elevar la tasa de ganancia, más allá de la suerte del DNU y demás instrumentos del gobierno apuntan a los siguientes objetivos estratégicos:

1. La sustitución de los convenios de actividad por los convenios de empresa o sectoriales, apuntando gradualmente al reemplazo de los convenios colectivos de trabajo por los acuerdos individuales de la empresa con los trabajadores.
2. La generalización de los contratos temporarios que irían sustituyendo al personal con estabilidad relativa por personal nuevo sin ningún tipo de estabilidad. En condiciones de aumento de la legión de desocupados, ésta presionaría en un sentido favorable a la reducción salarial y al acceso a nuevos empleos con contratos basura.
3. Otro objetivo del actual gobierno es eliminar la periodicidad de las paritarias, por lo que la negociación colectiva dependerá de la voluntad de las partes o de la capacidad de lucha de los trabajadores.

Las centrales sindicales se han pronunciado en el paro general del 24 de Enero contra las medidas regresivas que pretende imponer el gobierno actual en beneficio de los grupos económicos transnacionales y locales. Pero frente a la magnitud de la agresión, creemos que las organizaciones de la clase trabajadora no pueden limitarse a una actitud defensiva.

En esta etapa de crisis mundial del capitalismo, agravada por las guerras, en la que se destruyen empleos y se agudizan las desigualdades, la gravedad de la embestida contra los derechos colectivos e individuales de los trabajadores y sus efectos sobre las condiciones de trabajo, obligan a las organizaciones sindicales a redoblar sus esfuerzos para lograr aumentos salariales superiores a la inflación, avanzar hacia la recuperación de lo perdido durante estos años, por la reducción de la jornada sin reducción salarial y el reconocimiento efectivo de sus derechos a la participación en las ganancias, control y dirección de las empresas.

La participación en las ganancias de las empresas compensaría, al menos parcialmente, la reducción del salario real registrada en el período 2016-2024, agravada hoy por el ajuste impulsado por el gobierno.

Garantizar la participación en las ganancias en todas las actividades, con control de la producción y colaboración en la gestión, ya fuere a través de la ley o de la negociación colectiva, implicaría cumplir con una vieja deuda social conforme al mandato constitucional del Artículo 14 bis, pero también compensar esa pérdida salarial, recuperando una porción de la plusvalía generada desde entonces hasta hoy por la clase trabajadora.

Por último, los trabajadores y los sectores populares no pueden limitarse a la lucha económica; se impone potenciar la unidad y la movilización de sus organizaciones por la defensa de las instituciones democráticas. La pretensión de neutralizar o sustituir las funciones del Poder Legislativo -cuyos representantes también fueron designados por el voto popular en la elección del 22 de Octubre-, con la falacia de que los decretos del Ejecutivo estarían respaldados por una suerte de cheque en blanco otorgado en el balotaje del 19 de Noviembre, significaría -en el caso de concretarse- una clara violación del sistema republicano, representativo y federal dispuesto por la Constitución Nacional.

Este desequilibrio en perjuicio de los sectores populares sólo podría ser contrarrestado a partir de las movilizaciones en las calles y plazas de nuestro país. Es el pueblo argentino –utilizado como mero “cuerpo electoral”, única existencia que le reconoce la clase dominante- el que debe recuperar su protagonismo en la legítima defensa de sus derechos económicos, políticos, sociales y culturales.

[1] Elizondo, Jorge, “Criminalización de la huelga y la protesta social, “La Causa Laboral”, Año XIII.

[3] Raffaghelli, Luis A., “Huelga y Daños”, Ed. Rubinzal-Culzoni, RC D 252/2023, y “La Huelga. Hecho y Derecho. El caso Orellano de la CSJN, Un pronunciamiento ahistórico”, Bs. Aires, 26/7/2016, Anexo Libro “Precarización y Juicios Laborales”, Editorial Platense, Junio 2023.

[4] Elizondo, Jorge Luis, “Derecho Colectivo del Trabajo- Conflictos actuales”, Ed. Nova Tesis, 2008, p. 19/21.

[5] Vicente Antonio Martínez Abascal, “La flexiseguridad en el marco del derecho de la Unión Europea”. XXVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Balance y Perspectivas de la política laboral y social europea.