

REFORMA LABORAL

Documento para el trabajo Gremial



La Ley de Reforma Laboral.

Análisis y reflexiones desde la perspectiva gremial

- I. Un cambio de paradigma**
- II. Los mitos discursivos de la reforma Milei**
- III. ¿Qué hay detrás del impulso a esta ley?**
- IV. Puntos de la reforma laboral relevantes para la acción gremial**

I. UN CAMBIO DE PARADIGMA

El trabajo como actividad social, conflictiva y desigual

La CONADU ha manifestado su rechazo al proyecto de ley de reforma laboral impulsado por Milei. Este posicionamiento no toma como referencia exclusiva aquello que está escrito, sino más bien el *espíritu* que organiza la letra, consistente con otras políticas del gobierno libertario por él encabezado.

El proyecto de ley, aprobado por la cámara de senadores y modificado levemente por la de diputados, implica nada menos que un *cambio de paradigma* en relación con la tradición normativa y cultural de nuestro país, tradición que por cierto no difiere demasiado de la de países de la Europa occidental, México, Canadá y, en menor medida, Estados Unidos de Norteamérica, donde el trabajo se aborda de manera autónoma en cada estado federal.

En esta tradición se entiende al trabajo como parte esencial del ser humano, una actividad que en sí misma resulta vital no solo para la satisfacción de las necesidades básicas, sino sobre todo para la *realización personal y comunitaria*. Concepciones humanistas presentes en el cristianismo, el marxismo y el peronismo coinciden en considerar al trabajo como una actividad que permite expresar el

carácter esencialmente creativo del ser humano, dignificarlo y vincularlo con los/as otros/as, siendo el eje de la construcción de la comunidad.

A su vez, desde esta perspectiva se asume que la relación laboral está compuesta de dos polos, capital y trabajo, cuyo vínculo es intrínsecamente *conflictivo* (más allá de que, para algunas de las corrientes antes mencionadas, esta conflictividad pueda ser reconducida a un punto de armonía). Ello se debe a que ambos se disputan la potestad de regular la actividad, así como de definir la distribución y apropiación de sus frutos -la riqueza socialmente producida-; distribución y apropiación que permite, o impide, desarrollar cierto modo de vida, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Dado que, en lo que refiere a tal potestad, existe un diferencial a favor del capital desde el comienzo, los/as trabajadores/as enarbolaron la bandera de la *justicia social* para nombrar a ese horizonte de remedio de una situación colectiva vivida como inequívocamente injusta.

Fueron las luchas de los/as trabajadores/as las que dieron lugar al paradigma del derecho laboral según el cual es necesario proteger, frente a la *desigualdad estructural de la relación capital-trabajo*, no solo al trabajador o a la trabajadora en tanto individuos, sino también *al trabajo como actividad*. Tal protección se desarrolla en múltiples dimensiones: se debe atender a la formación de la fuerza de trabajo (educación), a su reproducción (jornada laboral, salario, condiciones de trabajo, salud laboral) y a la vida de los/as trabajadores/as en momentos de imposibilidad material para trabajar (licencias, previsión social).

Así, por ejemplo, la regulación de la jornada laboral, garantizando los tiempos de descanso y de esparcimiento, y el establecimiento de un salario mínimo, constituyen el modo de limitar la potestad de los/as propietarios/as del capital, que podrían rebajar los salarios y forzar a los/as trabajadores/as a que dediquen una excesiva cantidad de horas para asegurar su sustento, mientras que ellos lo tienen asegurado.

En el mismo sentido, al tiempo que los empleadores perciben sus ingresos aun estando imposibilitados de realizar sus tareas de gestión, de no mediar el derecho laboral, los/as trabajadores/as no recibirían su salario si sus condiciones de salud, edad, etc., les impidieran seguir desarrollando las faenas cotidianas.

La misma desigualdad estructural entre el capital y el trabajo está en la base de la conformación de los sindicatos, que negocian salarios y condiciones de trabajo en representación colectiva. De esta columna conceptual surge que nadie puede desligarse del resultado de esa representación (por ejemplo, no cobrando un aumento salarial o un aguinaldo), así como nadie puede desligarse de la aplicación de las leyes que emanan de nuestros representantes legislativos.

El trabajo como actividad individual, pactada y “libre”

El paradigma que el gobierno quiere imponer constituye la antítesis del previamente descrito: se opone a la concepción del trabajo como realización personal y comunitaria; se desentiende del carácter conflictivo del vínculo capital-trabajo; y reniega de la desigualdad estructural entre los polos de la relación laboral.

En primer lugar, el trabajo es concebido como una empresa individual cuyo único propósito es asegurar la supervivencia y, eventualmente, el acceso a mayores posibilidades de consumo. En segundo lugar, el conflicto resulta sustituido por la idea de un intercambio mercantil entre hombres libres que pactan de manera autónoma cada uno de los aspectos del vínculo laboral. Finalmente, la negación de la desigualdad entre capital y trabajo torna superflua cualquier protección de la actividad.

Veamos a continuación algunas de las consecuencias de este paradigma que se plasman en la Ley de Reforma Laboral.

Primera consecuencia: el capital extiende su control sobre el tiempo “libre”

La más difundida de las alteraciones de nuestra tradición cultural y normativa que se advirtió en el proyecto aprobado por la cámara de senadores fue la de la reducción del salario ante los casos de enfermedad o accidentes domésticos.

Se trata de una propuesta que dejó en clara evidencia la concepción del gobierno, según la cual las personas deberían estar el 100% de su tiempo ya sea trabajando, ya sea en condiciones de hacerlo; y, en caso de no estarlo, podrían resultar culpabilizadas por aquellas enfermedades o accidentes que les impidieran trabajar, reduciéndose, en consecuencia, sus salarios. El hecho de que la versión del proyecto aprobada por la cámara de diputados haya excluido el polémico artículo que establecía esta medida no debe ser interpretado como un cambio profundo en la posición del gobierno. No hubo “errores” ni “excesos” en la inclusión del artículo en cuestión. Por el contrario, éste resultaba perfectamente coherente con la concepción de que el capital debe extender su dominio no sólo sobre el tiempo de trabajo, sino también sobre el tiempo de descanso y de esparcimiento, exigiendo que éste no sea verdaderamente “libre”, sino que se defina siempre en función de la productividad laboral.

De manera algo más solapada, pero en la misma línea, se sitúa la idea del “banco de horas”, que permite exceder la jornada laboral más allá del máximo de horas establecido por la ley, sin reconocerlas como horas extra, sino como horas a cuenta del/de la trabajador/a, que el/la empleador/a eventualmente descontará de futuras jornadas. El avance del capital sobre el tiempo libre resulta particularmente grave en el caso de las trabajadoras mujeres, quienes lo dedican en mayor proporción que los varones a las tareas de cuidado, produciéndose así una desorganización de los tiempos familiares.

Segunda consecuencia: el capital degrada los ingresos de trabajadores/as y jubilados/as

Uno de los aspectos que implica un concreto retorno al siglo XIX es el de la alteración de la obligación del pago del salario en dinero. Lo aprobado por los senadores y diputados habilita el pago en bienes, alojamiento o especie, es decir, una vuelta a los bonos del estanciero que en Argentina se eliminaron a mediados del siglo XX.

En un sentido similar, el Fondo de Asistencia Laboral (FAL) representa un doble ataque a las remuneraciones de quienes dejaron de trabajar, ya sea de manera permanente o temporaria. En el primer caso, porque se financia con fondos que se destinaban a las jubilaciones (que el Estado se apropia para poder seguir financiándose ante la encerrona a la que conduce la situación de estanflación generada por la política económica). Estos fondos dejan así de considerarse como ingresos para el sistema previsional, condicionando el futuro de los/as trabajadores/as, quienes verán reducido su salario diferido, para el que aportaron durante toda su vida laboral. En lo que respecta al segundo caso, el FAL tiene como objetivo facilitar los despidos; y la indemnización que los/as trabajadores/as percibirán en tales casos también será inferior a la actual, debido a la cantidad de ítems que dejan de considerarse (aguinaldos, bonos, vacaciones no gozadas, etc.).

En resumen, el FAL degrada los ingresos tanto de jubilados/as como de despedidos/as. Y lo lleva a cabo evidenciando una vez más el cambio de paradigma ya mencionado, pues si hasta ahora todos/as los/as trabajadores/as registrados/as aportaban parte de su salario para financiar solidariamente los ingresos (sueldos diferidos) de los/as jubilado/as, ahora la “solidaridad” que se pretende instaurar es la del trabajador con el empleador, abaratándole la decisión y la acción de despedir.

Tercera consecuencia: se debilita la acción de los sindicatos

El proyecto votado por senadores y diputados reduce la autonomía y complica el ejercicio de la representación sindical, planteando: a) la necesidad de autorización patronal para realizar una asamblea; b) el predominio del convenio inferior (de empresa) por sobre el superior (de rama); c) restricciones a los ingresos de los gremios (con topes de descuentos, limitación de cuotas solidarias, etc.). A ello debe agregarse la caída de la ultraactividad de los convenios colectivos (en el caso de los/as trabajadores/as docentes universitarios/as, incluye, por ejemplo, todas las licencias, las vacaciones, la carrera docente, la libertad de cátedra y varios etc.), lo cual implica que, pasado un año de la sanción de la ley, si las partes no renuevan su vigencia, el acuerdo deja de tenerla.

Todas estas medidas no tienden a otra cosa que a intentar concretizar aquella concepción “filosófica” que, según dijimos, constituye el *espíritu* que anima la letra del proyecto de ley: la idea de que la relación laboral consiste en un vínculo inter individual entre trabajador/a y empleador/a. Desde esta perspectiva, los sindicatos no son mucho más que agentes distorsivos de ese vínculo, en tanto le introducen una dimensión colectiva. Y más aún lo son los sindicatos de alcance nacional, que escapan al control que la patronal puede ejercer sobre el lugar de trabajo.

Cuarta consecuencia: se incumple el principio de progresividad del derecho laboral

La clase trabajadora ha aprendido históricamente que los derechos se conquistan con lucha y movilización, en las calles. Es esa lucha la que permite que se firme un convenio, se sancione una ley, e incluso que tenga lugar un fallo judicial. Pretender que solamente la vía judicial es la que va a proteger a los/as trabajadores/as de los efectos más funestos del proyecto de reforma laboral supone abjurar de la más rica historia del movimiento obrero. Los fallos judiciales pueden ser favorables o desfavorables, según las propias lógicas de poder de “la Justicia”; pero, aun en el caso de que resulten favorables para los/as trabajadores/as, difícilmente serán acatados por los empleadores sin la contraparte de la lucha sindical.

No obstante, parte de las conquistas del movimiento obrero organizado es haber logrado la inclusión en la Constitución Nacional del principio de progresividad en el derecho laboral (y también para el ámbito previsional y el de los derechos humanos), es decir, que no se pueden generar leyes que quiten derechos. En el núcleo de este principio volvemos a encontrar el paradigma que el gobierno quiere disolver, justamente porque esta concepción asume que el trabajo constituye un elemento esencial para la realización de la persona humana y, por ende, que el derecho debe no sólo protegerlo, sino también generar condiciones cada vez más propicias para que esa realización tenga lugar. De lo contrario, se estaría atentando contra la propia humanización del ser humano.

Pues bien, es evidente por todo lo ya planteado que este proyecto de ley aspira a invalidar el principio de progresividad, apoyándose en el paradigma contrario que entiende al trabajo como un mero intercambio mercantil entre individuos. Esta aspiración ya se encontraba presente en el DNU 70/23, cuya aplicación en lo que hace a lo laboral resultó suspendida, precisamente por violar el principio de progresividad (en este sentido, recomendamos consultar una publicación de la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación: <https://sj.csjn.gov.ar/homeSJ/notas/nota/22/documento>).

II. LOS MITOS DISCURSIVOS DE LA REFORMA MILEI

“LA REFORMA CREA TRABAJO”

Un breve recorrido por la historia de los resultados de las reformas laborales en nuestro país es la mejor de las respuestas a esta absurda e infundada afirmación.

Primera reforma: Ley 24.465, de flexibilización laboral, sancionada en 1995 en el gobierno de Carlos Menem. Resultado: una desocupación inicial del 6% escaló

hasta el 16% hacia el final del gobierno. Adicionalmente, la Ley 24.241 de 1993, que instauró las AFJP, desfinanció el sistema previsional.

Segunda reforma: Ley 22.250, “ley Banelco” (porque se sostuvo en la compra de voluntades por dinero), sancionada en 2000 en el gobierno de la Alianza. El gobierno concluyó con el estallido social de 2001, con un 25% de desocupación.

Tercera reforma (fallida): Ley 27.426, de reforma previsional, sancionada en 2017 en el gobierno de Mauricio Macri. Una intensa movilización popular condujo a que se sucedieran una serie de fallos judiciales adversos que la derogaron parcialmente y fue finalmente reemplazada por otra ley durante el gobierno de Alberto Fernández.

Cuarta reforma: DNU 70, decretado por Javier Milei en 2023. Lo único que logró fue el cierre de 22.000 empresas y la pérdida de 300.000 puestos de trabajo. Esto último constituye la mejor prueba de que el camino para fomentar el trabajo es precisamente el contrario. De hecho, como demuestran las estadísticas del propio Ministerio de Trabajo, existiendo doble indemnización en los primeros años de este siglo, durante el gobierno de Néstor Kirchner se crearon la misma cantidad de empleos que el actual gobierno lleva destruidos en poco más de dos años.

“SE FACILITA LA FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PRECARIO O ‘EN NEGRO’ ”

Es un proyecto cuya intención central consiste en igualar para abajo. Al no potenciar la policía laboral, ni fomentar el trabajo registrado, ni estimular la contratación en pequeñas y medianas empresas (más allá de una escasa rebaja de impuestos), lo único que se promueve es la precarización laboral, emulando las medidas contenidas en el DNU 70/23. Por su parte, la degradación de las condiciones laborales (banco de horas, vacaciones flexibilizadas, restricción de licencias, baja de indemnizaciones por despido) acerca el empleo formal al precario, en lugar de llevar a cabo el proceso inverso.

“SE ACABA LA CORRUPCIÓN DE LOS SINDICALISTAS”

Ningún mal moral o político desaparece por la existencia de ninguna ley. Por lo tanto, el argumento del gobierno es en sí mismo falaz.

Pero, además, es deliberadamente engañoso, ya que el proyecto de ley de reforma laboral no incluye artículos “anticorrupción”. Muy por el contrario, al contemplar la posibilidad de que los sindicatos negocien convenios colectivos de menor nivel (y que se legalicen entonces peores salarios y condiciones laborales por empresa que los alcanzados a nivel nacional), promueve el debilitamiento de la fuerza sindical, favoreciendo la consumación de acuerdos que redunden en mayores beneficios relativos para las patronales. Así, el objetivo que persigue este proyecto de ley no es mejorar ni fortalecer la genuina y legítima representación sindical, sino crear una estructura legal que ampare su progresiva erosión, en detrimento de las y los trabajadores.

“TERMINA LA INDUSTRIA DEL JUICIO”

En qué consiste la industria del juicio es algo que aún no escuchamos de ninguna voz oficialista. ¿Quiénes la motorizan? ¿Son los/as abogados/as, los/as trabajadores/as, los jueces y las juezas?

Es posible responder a este slogan con datos, que matan relatos: la litigiosidad laboral en Argentina es baja. Citamos aquí al respecto el trabajo realizado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires:

“Entre 2014 y 2023 se dictaron en la Justicia Nacional del Trabajo –que concentra el mayor volumen de causas laborales del país, con competencia territorial limitada al ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y parte del Gran Buenos Aires– unas 257.000 sentencias definitivas, lo que equivale a unas 25.700 por año. Si se compara este número con la población ocupada en el Área Metropolitana de Buenos

Aires (CABA y conurbano), estimada en alrededor de 5 millones de personas, se advierte que la cantidad de sentencias representa apenas el 0,5% anual de dicha fuerza laboral. Este dato confirma que la litigiosidad judicial laboral está lejos de ser masiva o abusiva. Incluso, proyectando sobre diez años, sólo un segmento reducido de la clase trabajadora que se desempeña en esta jurisdicción accedió a una sentencia judicial, lo cual desmiente la existencia de una 'industria del juicio' generalizada”:

<https://www.cpacf.org.ar/noticia/6477/desmontan-do-el-mito-de-la-industria-del-juicio>

Ahora bien, es probable que el cambio tan brutal e inconstitucional que pretende esta ley genere, paradójicamente, que cada avance de los empleadores sobre las condiciones laborales, cada despido, etc., se convierta en una potencial demanda judicial, impugnando la violación de derechos básicos y constitucionales, o reclamando por las condiciones legales previas fijadas al momento del ingreso al empleo de que se trate.

III. ¿QUÉ HAY DETRÁS DEL IMPULSO A ESTA LEY?

Sólo cuando pase el tiempo será posible conocer detalladamente todos los intereses que hay detrás. En lo inmediato, y a muy grandes rasgos, es imposible desligar esta iniciativa del RIGI y de ciertos discursos promovidos desde el periodismo oficialista y el propio gobierno que delinean un modelo proyectado de país sin industria, con trabajadores disciplinados y las libertades básicas (opinión y reclamo) acotadas a límites intolerables en el siglo XXI.

El modelo de país que pretende el Gobierno

El RIGI resulta la política económica insignia de este gobierno, y todos sus proyectos están dirigidos a la explotación de los recursos primarios (en el mismo sentido, la reforma de la ley de glaciares pretende delegar en las provincias la autorización para la explotación minera en su entorno). Resulta imprescindible para esa política la apertura comercial que está destruyendo la industria nacional, para la

cual no se ha previsto ningún tipo de resguardo. Muy por el contrario: la respuesta oficial al cierre de las mismas consiste en culpabilizarlas porque "no se reconvirtieron". Vale decir que si la verdadera intención fuera que las empresas se reconviertan, no hay en ley una sola letra en torno a una política de recalificación de la mano de obra, que además debería trasladarse desde el Litoral industrializado a la Cordillera de los Andes. Tampoco hay políticas públicas de salud, vivienda o educación en torno a los lugares con proyecciones de inversión del RIGI. Para ello y para sostener el financiamiento de la deuda externa el gobierno relajó los controles sobre los flujos de dinero, facilitando blanqueos de fondos provenientes de actividades ilícitas como el narcotráfico .

En paralelo, la reforma de las leyes del trabajo pretende disciplinar al otro sector presente en la actividad industrial, el laboral, de la manera y con las condiciones descritas previamente.

Finalmente, además de la represión ritual a las protestas callejeras y gremiales se pretende derogar en la ley de reforma laboral el estatuto del periodista, cuya letra busca proteger esencialmente a la función más allá de a la persona que la ejerce, como aplicación concreta de las garantías de la libertad de expresión y opinión establecidas en la Constitución Nacional. A partir de este deterioro de derechos en el periodismo, la autocensura tendrá más lugar, e incluso las empresas gozarán de legitimidad para despedir trabajadores con total impunidad y sin costo cuando no les guste su opinión.

En este contexto de primarización de la economía, industricidio y deterioro de las condiciones generales de vida de la población, también irán perdiendo sentido lentamente las funciones de la universidad, e incluso la necesidad misma de su existencia. Que ese es el deseo del gobierno lo han señalado con claridad funcionarios oficiales, al afirmar que este país no necesita más de 10 universidades.

En suma, toca a las organizaciones gremiales discutir tanto el contenido de la ley como la concepción filosófica del trabajo en la que se inscribe, los mitos discursivos

que se difunden para justificarla y el proyecto económico-político que pretende apuntalar, que no es otro que el de imponer un país a medida del capital extractivista y financiero, sin industria ni empleo formal, con salarios deprimidos, sin derechos laborales ni sindicatos fuertes que los puedan reclamar en las calles, y sin universidades públicas, populares y distribuidas de manera federal por todo el territorio nacional.

IV. PUNTOS DE LA REFORMA LABORAL RELEVANTES PARA LA ACCIÓN GREMIAL

Para concluir, destacamos y desarrollamos algunos elementos puntuales del proyecto de ley cuyo conocimiento puede resultar de utilidad para nuestras organizaciones sindicales.

1.- DERECHO A HUELGA:

A través de las modificaciones introducidas por el artículo 102 del proyecto, se limita el derecho a huelga: por la prestación de servicios mínimos en los considerados “servicios esenciales”, imponiendo porcentajes de cobertura del servicio; enumerando, además, nuevos servicios como “esenciales” de manera taxativa; e incorporando el concepto de “servicios de importancia trascendental” lo que supone, en la praxis, una limitación casi total del derecho a huelga, incluyendo específicamente gran parte de las actividades productivas. Se incorpora la posibilidad de que una comisión *ad hoc* defina que las actividades que no están incluidas en el artículo puedan considerarse “esenciales” conforme a las circunstancias particulares de la huelga. En síntesis, de la confluencia de las normas establecidas en el artículo, el derecho a huelga pierde su fortaleza y se impide casi por completo su ejercicio. De la interacción de lo dispuesto en este artículo con artículos siguientes, además, se desprende que los incumplimientos de estas limitaciones del derecho a huelga constituyen “prácticas desleales” por parte de los trabajadores y los sindicatos, acarreando una serie de consecuencias que pueden derivar en la revocación de la personería gremial.

2.- ELIMINACIÓN DE LA ULTRA ACTIVIDAD DE LOS CCT:

Por el artículo 132 del proyecto se establece que “Una convención colectiva de trabajo cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las

normas referidas a las condiciones y beneficios INDIVIDUALES directos del trabajo y los beneficios otorgados para el trabajadores en virtud de ellas (...) El resto de las cláusulas mantendrá su vigencia sólo por acuerdo de las partes”.

Esta disposición elimina la posibilidad de que un convenio se extienda automáticamente hasta que se firme uno nuevo (fin de la ultraactividad), lo que implica que las cláusulas del convenio dejan de producir efectos una vez vencido, manteniéndose sólo las cláusulas normativas y no las obligacionales. Así, se reduce la seguridad jurídica y la fuerza de negociación colectiva, aumentando la posibilidad de presión y condicionamientos por parte de las empresas al momento de negociar otro CCT.

3.- DESCENTRALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

El artículo 136 del proyecto modifica el artículo 18 de la Ley 14.250 estableciendo que los Convenios Colectivos de ámbito mayor no podrán modificar ni disponer el contenido de los convenios de ámbito menor, y que los Convenios Colectivos de empresa podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación. Asimismo, podrán hacer remisión expresa de las materias a negociar en los Convenios de ámbito mayor que resulten aplicables en el ámbito personal y territorial del Convenio de ámbito menor.

Esta modificación respecto de los CCT limita la capacidad de los sindicatos para negociar cláusulas generales, poniendo un mayor peso en las negociaciones por empresa y reduciendo el rol tradicional de los gremios como interlocutores centrales de los trabajadores.

4.- LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES

4.1 ASAMBLEAS:

Se modifica el artículo 20 bis de la Ley 23.551, limitando la realización de asambleas y congresos (facultad que además es eliminada para las asociaciones sindicales a través de la modificación del art. 20 ter.). Se establece que los mismos podrán realizarse siempre que no afecten el normal desarrollo de las actividades de la empresa ni causen perjuicio a terceros. Para realizarlas dentro del establecimiento de trabajo, deberá contar con la autorización previa del empleador y los trabajadores no devengarán salarios durante el tiempo de la misma (Art. 139).

4.2 PATRIMONIO DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES:

A través de la modificación del artículo 38 se establece que “Cualquiera de las partes del contrato de trabajo podrá dejar sin efecto el acuerdo previo

comunicándolo a la otra con TREINTA (30) días de anticipación por cualquier medio fehaciente”, eliminando así la constitución en mora del empleador por no realizar las retenciones correspondientes o no transferirlas debidamente a las asociaciones tal como regía en la normativa actual.

4.3 TUTELA SINDICAL:

(Art. 143) A diferencia de la protección previa existente, el proyecto condiciona que los candidatos sindicales tengan al menos 5 % de votos para mantener la tutela. También permite reorganizaciones amplias de la empresa como causa válida para excluir la protección antes de cumplidos los 6 meses. Esto reduce el alcance tradicional de la tutela sindical, que en la legislación vigente era más amplia e irrestricta por ese periodo.

(Art. 144) Se mantiene la imposibilidad de despedir o suspender a trabajadores protegidos sin resolución judicial, pero ahora el juez puede suspender de forma cautelar su trabajo en 5 días si considera que su presencia pone en riesgo “la seguridad de las personas o bienes de la empresa o el funcionamiento normal de esta”. Esto abre una vía más rápida para que los empleadores neutralicen la protección sindical en casos de conflicto, ampliando las circunstancias en que un juez puede autorizar la exclusión de la tutela.

Como consecuencia de estos artículos la tutela sindical, que protege a candidatos y representantes para evitar represalias empresariales, queda más condicionada y sujeta a decisiones judiciales expeditas. La exigencia mínima de votos para mantener la tutela puede debilitar la protección de candidatos minoritarios, reduciendo la diversidad de representantes sindicales con amparo jurídico; y la posibilidad de suspensión cautelar del trabajo, incluso con tutela otorgada, puede limitar la efectividad de la protección en situaciones de conflicto o tensión laboral.

4.4 PRÁCTICAS DESLEALES:

Los artículos 146 a 148 (que reemplazan los tradicionales 53 a 55 de la Ley de Asociaciones Sindicales) incorporan, por primera vez en la Ley de Asociaciones Sindicales, una serie de conductas que serán consideradas “prácticas desleales” y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo cuando sean cometidas por sindicatos o quienes los representen (la ley actual sólo tipifica conductas de los empleadores o sus asociaciones). Así se genera una extensión de responsabilidades sancionatorias a las asociaciones sindicales por conductas que antes no estaban tipificadas como infracciones desde el punto de vista legal y se establece un mayor control judicial y sancionatorio sobre medidas colectivas como

asambleas no autorizadas o bloqueos que afecten el funcionamiento de una empresa.

La tipificación de estas “prácticas desleales” acarrea como consecuencia además, la ampliación de las facultades de terceros (incluidos empleadores) para denunciar prácticas sindicales consideradas “desleales”. Se produce un efecto coercitivo sobre los sindicatos, estableciendo por ejemplo, que ante la reiteración de conductas se puede solicitar la revocación de la personería gremial.

5.- FONDO DE ASISTENCIA LABORAL (FAL)

(ART. 59) El proyecto propone la creación de un Fondo de Asistencia Laboral, financiado mediante una contribución obligatoria (alrededor del 3 % de las remuneraciones gravadas), y constituido como un patrimonio separado e inembargable. Este fondo se destinaría a facilitar el cumplimiento de las obligaciones indemnizatorias de los empleadores (como pago de indemnizaciones por despido).

Respecto de la acción gremial, el FAL genera una serie de implicancias que es importante destacar.

- Reducción de incentivos para defender indemnizaciones completas: Al trasladar una parte de la responsabilidad del pago de indemnizaciones al FAL, se modifica uno de los pilares tradicionales de la negociación colectiva: la defensa del régimen indemnizatorio como herramienta de protección de los trabajadores frente a despidos injustificados. Esto puede implicar menos fuerza en los reclamos gremiales por condiciones de despido y un menor margen de maniobra sindical para mantener beneficios indemnizatorios más altos que los mínimos legales.
- Sustitución del derecho colectivo por mecanismos técnicos: Las discusiones gremiales en torno al derecho colectivo pueden desplazarse hacia debates técnicos sobre fondos y cálculos actuariales, en lugar de estar centradas en derechos laborales sustantivos. Esto puede disminuir la centralidad de los sindicatos como interlocutores clave en la definición de condiciones laborales.
- Menor impacto de la presión gremial sobre despidos: Si parte de los costos asociados al despido se financian desde este fondo colectivo, el impacto económico directo de un conflicto con la empresa (por ejemplo, movilizaciones para evitar despidos) podría percibirse como menor para algunos empleadores, reduciendo así la capacidad de presión de los sindicatos en este terreno.
- Desplazamiento del conflicto colectivo hacia instancias administrativas: La resolución de controversias sobre el uso y administración del FAL puede trasladarse a espacios técnicos o administrativos, evitando que la disputa se dé en el marco de la acción gremial tradicional (negociación, huelga,

movilización), lo que podría desnaturalizar o atomizar la acción sindical frente a situaciones de conflicto.

FUENTES:

- Proyecto de Ley de Modernización Laboral (12 de febrero de 2026)
https://www.senado.gob.ar/web/proyectos/verExpe.php?origen=PE&nro_comision=&tipo=PL&numexp=159/25&tConsulta=5
- Ley 23.551 de ASOCIACIONES SINDICALES
- Ley 23.546 de CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (Textos ordenados de las Leyes Nros. 14.250 y 23.546 y sus respectivas modificatorias. Convenciones Colectivas. Comisiones Paritarias. Ámbitos de Negociación Colectiva. Articulación de los Convenios Colectivos. Convenios de Empresas en Crisis. Fomento de la Negociación Colectiva. Procedimiento para la Negociación Colectiva).
- Ley 25.877 de RÉGIMEN LABORAL
- <https://www.lanacion.com.ar/politica/cuando-empieza-a-regir-la-ley-de-modernizacion-laboral-los-aspectos-constitucionales-nid24022026/>
- https://mail.abogados.com.ar/index.php/que-dice-el-proyecto-de-ley-de-modernizacion-laboral/38137?utm_source=chatgpt.com