

BLOQUE LABORAL

Vulneraciones en materia social, desde el prisma de los principios, derechos y garantías constitucionales.

En función del principio general del derecho de razonabilidad de las normas, consagrado en art. 28 de la Constitución Nacional (“Los principios, garantías y derechos reconocidos en los anteriores artículos no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio”), debemos analizar esta norma, en cuanto a su forma instrumental, control de legalidad y finalmente en las cuestiones abordadas en cuanto derecho de fondo, practicar el control de constitucionalidad, en el marco de improvisado y desordenado mundo de las excepcionales emergencias.

Para el Constitucionalismo Social, materia que por excelencia incumbe a la Sección del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Instituto de Estudios Legislativos (IDEL), de la Federación Argentina de Colegios de Abogados (FACA), en lo que hace al control de derechos y garantías, la norma está viciada de inconstitucionalidad violando en materia de fondo derechos humanos y sociales fundamentales, vigentes tanto en la Constitución como en los Tratados Internacionales que constituyen el pacto básico de convivencia que une a esta Nación.

En efecto, en un Estado Constitucional y Social de Derecho, como el nuestro, la libertad de configuración normativa del legislador se encuentra limitada por el respeto debido hacia los principios, derechos y garantías, individuales y colectivos consagrados en la Constitución Nacional e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos a los que se les reconoce idéntica jerarquía e integran el bloque de constitucionalidad (art 75 inc. 22 CN).

Al margen de la opinión ya sentada por Dictamen emitido por la Junta Directiva del Idel con fecha 27-12-2023 acerca de inexistencia del *presupuesto factico* referido a una situación actual que hiciera imposible seguir los trámites ordinarios previstos en la Constitución para la sanción de la leyes, por cuanto no se cumplen los criterios de excepcionalidad sentados en los precedentes "Verrocchi" Fallos 322:1726, "Consumidores Argentinos" Fallos 333:633, "Pino" Fallos 344:2690 y "Morales, Blanca Azucena" Fallos 346:634, por lo que el DNU 70/23 debería ser considerado nulo, de "nulidad absoluta e insalvable" (conf.Art. 93.3 C.N.), pensamos que las normas jurídicas que establece en *materia de derecho del trabajo*, así como aquellas otras que derogan leyes del trabajo, resultan sustancialmente inválidas por cuanto violan - en perjuicio del sujeto trabajador- los siguientes principios, derechos y garantías constitucionales, a saber:

1- El principio protectorio del trabajo:

La desregulación y modificaciones normativas instrumentadas por el DNU 70/23 se orientan claramente en sentido contrario al que ordena el artículo 14 bis C.N, al disponer que el trabajo en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes. En particular viola los siguientes mandatos constitucionales asociados el principio protectorio:

2- Condiciones dignas y equitativas de labor: El trabajo digno es aquel que además de ser justamente retribuido, se presta con cobertura de seguridad social (obra social para atención de la salud y régimen previsional), y con prevención y reparación de los daños causados por los riesgos del trabajo. El trabajo clandestino no satisface esos estándares mínimos. El DNU 70/23 alienta indirectamente el trabajo clandestino al derogar las normas de la ley de prevención contra la evasión fiscal (ley 24.013 y ley 25.323) que sancionaban la omisión de registro de la relación de trabajo, sin sustituirlas por otras de similar o más intenso alcance. Asimismo y en otro orden, resulta inequitativo que la parte trabajadora, por su

solo carácter de tal, deba percibir su crédito reconocido en una sentencia en hasta 12 cuotas, aun contra su voluntad. Ello recuerda la doctrina del caso CSJN “Milone” (Fallos 327:4607) en cuanto a que el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones debidas al trabajador afecta el derecho a reformular su proyecto de vida, no satisface la exigencia del principio protectorio y no constituye una condición equitativa o justa de labor.

3- La protección contra el despido arbitrario: Por cuanto amplía el periodo de prueba casi triplicándolo, dejando sin protección contra el despido arbitrario a quien trabaje hasta 8 meses. Asimismo limita la base salarial que se utiliza como módulo de cálculo de la indemnización por despido (por la consideración de promedio en lugar de mejor salario mensual en la remuneraciones variables o a comisión, y por la exclusión de sumas de pago semestral o anual, aunque se devenguen mes a mes; Asimismo fomenta la sustitución del régimen indemnizatorio por uno no indemnizatorio compuesto por un fondo de cese laboral, que no satisface de por sí la exigencia constitucional de protección contra el despido arbitrario.

4- La jornada limitada: en lugar de limitar la jornada máxima de labor, se autoriza por el nuevo artículo 197 bis de LCT a ampliar la extensión diaria por vía de negociación colectiva con el único límite de descanso de 12 horas jornada y jornada, y a disponer colectivamente de las horas extras, francos compensatorios etc., lo cual desconoce el orden público laboral, que impide a la partes reducir los derechos reconocidos en la ley. El límite de la jornada de 8 hs diarias y 48 semanales solo se puede superar a 9 diarias si en otros días se trabajó menos de 8 (Convenio 1 OIT de 1919, LEY 11544, dec. 16115/33)

5- La protección del trabajo en sus diversas formas: Se deberá tener en cuenta al reglamentar el “sistema flexible de colaboradores” al que de conformidad con el artículo 96 del DNU 70/23 podría recurrir un trabajador independiente que se sirva a su vez de hasta 5 colaboradores “independientes” que el mismo no constituya

un mero fraude para evadir la aplicación de ley 20744 y aun cuando eso no ocurra se debe tener presente que esta “forma” de trabajo “independiente” debe gozar de “.. *de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas... protección contra el despido arbitrario;... organización sindical libre y democrática.*” (art 14 bis CN)

6- Principio de igualdad y prohibición de la discriminación:

Este es, quizás, el principio más vulnerado por la reforma, por cuanto:

Se suprime en la LCT la posibilidad de dejar sin efecto el despido discriminatorio, al convalidarlo y otorgarle eficacia extintiva, lo que desconoce que en materia de igualdad y discriminación, derecho humano que ostenta el status de “ius cogens”, rige prioritariamente la reparación “in natura” que permite la vuelta al estado anterior. La norma fija una política en materia de discriminación en el empleo contraria a la que exige el C. 111 de la OIT a los Estados, en tanto impone formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. Sin perjuicio de ello destacamos la vigencia de la ley 23.592 y la doctrina constitucional de la CSJN en el caso “Alvarez” (Fallos 333:2306), ratificado recientemente en el caso “Salguero” (7-12-2023) ,que da prioridad a la opción por la reinstalación, como modo preferente de reparación en estos casos. Incluso se pretende modificar el estándar probatorio sentado en el precedente CJSN “Pellicori” (Fallos: 334:1387) según el cual en estos casos resultará suficiente, para la parte que afirma un despido discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda

discriminación. Ello afecta además, las competencias locales para regular la carga de prueba.

Se deroga el agravante del despido-represalia por exigir el justo registro de la relación de trabajo, con lo cual quien pretenda exigir la regularización de la situación de clandestinidad en que se encuentre no cuenta con una presunción ni reparación legal en caso que sea despido por dicha causa;

Se consagra una causal de discriminación legal de despido represalia por ejercicio del derecho de huelga, al considerar “injuria laboral grave la participación en bloqueos o tomas de establecimientos”. Ello desconoce que la huelga con piquetes de establecimiento no resulta censurable si se lleva a cabo pacíficamente y sin violencia. Nos remitimos a las respecto a la opinión del Comité de Libertad sindical que más abajo será transcripta.

Se discrimina y se viola también el principio de igualdad cuando se pretende que las sentencias judiciales obtenidas por los trabajadores donde se le reconocen sus acreencias laborales puedan ser canceladas en cuotas, violando su derecho de usar y disponer de su propiedad (arts. 14 y 17) desconociendo el principio de la integridad del pago y avasallando facultades locales en torno a la ejecutoriedad de las decisiones judiciales.

7- Libertad sindical y derecho de huelga: En materia de libertad sindical y derecho de huelga, el DNU 70/23 establece restricciones y vulneraciones de distinta índole, configurando todas ellas una manifiesta violación de los estándares internacionales vigentes en cuanto a los alcances que debe darse al principio de libertad sindical y las limitaciones mínimas que puede legítimamente imponerse a la huelga, solo reservadas por el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. a supuestos excepcionalísimos vinculados con actividades vitales del estado como las fuerzas de seguridad, determinadas funciones de autoridad y unos pocos servicios esenciales preestablecidos por el propio órgano internacional. Libertad sindical que, vale decir,

constituye un pilar arquitectónico del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, tal como ha reconocido nuestra CSJN en numerosas ocasiones.

8- Afectación de la libertad sindical en plano individual: Así, por un lado, se contemplan medidas que afectan de forma directa la libertad individual de los trabajadores de a pie, limitando su participación en asambleas y penalizándolos con el despido por su participación en medidas de acción directa que se manifiestan en bloqueos o huelgas con ocupación. Al propio tiempo -como se dijo- se persigue la labor del activista sindical dotando de eficacia extintiva al despido discriminatorio, al que sólo se sanciona con una indemnización agravada, en franca contradicción con estándares vigentes en el derecho internacional y la jurisprudencia consolidada de nuestra propia CSJN.

9- Afectación de la libertad sindical en su dimensión colectiva: Por otro lado, la medida produce serias vulneraciones en la libertad sindical colectiva afectando gravemente la acción de las organizaciones sindicales. En primer lugar, cercena la labor de representantes sindicales y delegados de base, que no podrán desarrollar actividad sindical y convocar asambleas en la medida que afecten “actividades normales de la empresa”, en clara contradicción a lo normado por el art. 14 bis que pregoná garantías necesarias para el desempeño de la labor sindical, así como lo dispuesto en los Convenios 87 y 135 de la OIT. Asimismo se pretende debilitar y desfinanciar a las entidades sindicales al derogar la ultra-actividad de las cláusulas obligacionales de los convenios colectivos y a través de la imposibilidad legal impuesta a la patronal de retener las cuotas sindicales sin anuencia expresa de cada trabajador. Esta disposición, lejos de “desregular”, interfiere en una materia que debe quedar en principio reservada a la negociación colectiva. Al respecto se ha dicho que *“La cuestión del descuento de las cuotas sindicales por los empleadores y su transferencia a los sindicatos ha de resolverse por negociación colectiva entre los empleadores y los sindicatos en su conjunto, sin obstáculos de carácter legislativo”*. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 481; 363°



FEDERACIÓN ARGENTINA
DE COLEGIOS DE ABOGADOS



En defensa de la profesión,
por el mejoramiento de la Justicia
y la vigencia de la República

informe, Caso núm. 1865, párrafo 122; y 371º informe, Caso núm. 2713, párrafo 878.) y que *“Debería evitarse la supresión de la posibilidad de percibir las cotizaciones sindicales en nómina, que pudiera causar dificultades financieras para las organizaciones sindicales, pues no propicia que se instauren relaciones profesionales armoniosas”* (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 475; 340º informe, Caso núm. 2395, párrafo 177; entre muchos otros).

10- Limitaciones al derecho de huelga en su manifestación de “huelga con


bloqueo”: Paralelamente, se tipifican como faltas muy graves de las organizaciones sindicales, la convocatoria a huelgas que se expresen con bloqueos u ocupación de establecimiento. Cabe recordar que el Comité de Libertad Sindical de la OIT sostiene al respecto que el solo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo no puede ser considerado como acción ilegítima. [véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición (revisada), 2006, párrafo 651]. Cabe además referir que la huelga bajo esta modalidad constituye también una expresión del “derecho de reunión” reconocido en el art 15 de la Convención Americana de Derechos Humanos, el cual solo puede ser restringido por ley “emanada de los órganos legislativos constitucionalmente previstos y democráticamente elegidos, y elaborada según el procedimiento establecido por las constituciones de los Estados Partes para la formación de las leyes” (OC 6/86 de la Corte IDH)

11- Limitaciones al derecho de huelga en “servicios esenciales”: En materia de

servicios esenciales, se avanza categóricamente sobre la limitación directa y casi total de la huelga en un sin número de actividades y servicios, restringiendo gravemente las medidas de fuerza con regulaciones que se proyectan en cuatro direcciones: 1) Ampliando notoriamente, en manifiesta contradicción con los estándares vigentes y consolidados del Comité de Libertad Sindical, los servicios que deben considerarse esenciales a los fines de la limitación de la huelga, incluyendo entre otros la actividad farmacéutica, comercialización de combustibles, telecomunicaciones, internet y

 www.faca.org.ar

 +54 11 4331 8008/8009/6134

 Avenida de Mayo 651, 2º piso (1084)
CABA | Argentina.



FEDERACIÓN ARGENTINA
DE COLEGIOS DE ABOGADOS




En defensa de la profesión,
por el mejoramiento de la Justicia
y la vigencia de la República

comunicaciones satelitales, aeronáutica comercial, actividades relacionadas al comercio exterior, cuidado de niños y educación en todos los niveles; ninguna de ellas considerada como esencial en las recomendaciones del CLS de la OIT; 2) Incluyendo un gran número de actividades y servicios que son considerados (en abstracto y con carácter general) de importancia trascendental, violentado pacíficos y reiterados pronunciamientos de la OIT que sólo habilita a considerar estos servicios como trascendentales en situaciones concretas cuando pudiere estar en riesgo la vida, la seguridad o la salud de la población o las circunstancias exigieren satisfacer necesidades básicas de los usuarios o garantizar la seguridad de las instalaciones; 3) Estableciendo la obligatoriedad de garantizar servicios mínimos en un 75% respecto de los servicios esenciales y en un 50% en los catalogados como de importancia trascendental, contradiciendo de manera categórica la jurisprudencia del CLS de la OIT y los organismos de aplicación de los TIDH, que en forma conteste han señalado que, aun en materia de servicios esenciales, las restricciones a la huelga deben ser razonables y estar destinadas a satisfacer necesidades mínimas e impostergables, de manera de no tornar ineficaz el ejercicio de la huelga, correspondiendo a las partes su delimitación, con participación de un organismo imparcial en representación del estado; 4) Por último, dejando en manos de la Comisión de Garantías la inclusión con carácter general de otros servicios como esenciales o de importancia trascendental, con la difusa condición de que se trate de actividades que pongan en peligro la población, o afecten servicios de importancia o “utilidad pública” o se trate incluso de actividades relacionadas con las “metas de recaudación asociadas a las políticas de equilibrio fiscal”; todo lo cual se contempla sin la participación de las organizaciones sindicales y empresariales involucradas.

12- Principio de razonabilidad de las leyes. Las leyes son susceptibles de cuestionamiento constitucional *"cuando resultan irrazonables, o sea, cuando los medios que arbitran no se adecuan a los fines cuya realización procuren o cuando*

 www.faca.org.ar

 +54 11 4331 8008/8009/6134

 Avenida de Mayo 651, 2° piso (1084)
CABA | Argentina.

consagren una manifiesta iniquidad" (Fallos: 299:428, 430, considerando 5º y sus numerosas citas). Es decir, debe mediar siempre una cierta relación de efectiva promoción entre los medios que la norma implementa y los fines que se propone, sean estos explícitos o no. En el caso del decreto 70/23 falla esa relación de adecuación o proporcionalidad y por lo tanto se viola sistemáticamente el principio de razonabilidad de las leyes (art 28 C.N). En primer lugar, no se explicita de qué manera el cercenamiento de derechos de la clase trabajadora que implementa, podría servir para alcanzar el objetivo genérico de la ley de "Reconstruir la economía argentina". Luego, esa falta de adecuación está presente en varias medidas concretas. Así, por ejemplo, no se explica de qué manera la eliminación de los agravantes por ausencia de registración fomentará el crecimiento del empleo formal y que inversamente, disminuya el flagelo del trabajo informal. El razonamiento sería similar a justificar la eliminación de la sanción por delito de violación con el argumento de que la pena prevista no ha servido para disminuir este delito y al contrario se ha incrementado. Resultaría, pues, un absurdo.

Asimismo se ha expresado el objetivo de alcanzar cierta seguridad jurídica en relación a los costos laborales. Sin embargo, es sabido que todo y cualquier daño que sufra cualquier persona en forma injusta debe ser reparado y cuando la ley omite su reparación, incurre en inconstitucionalidad por violación del principio consagrado en el artículo 19 de la C.N. (CSJN Fallos 268:112). Por tanto los daños causados a la persona trabajadora por la falta de registro de su relación podrán ser reclamados al amparo del derecho común y el principio de la reparación plena. De la misma manera, la derogación del incremento indemnizatorio de la ley 25323 o de la sanción del art 9 de la ley 25013, no aparejará mayor seguridad jurídica sino un claro incremento de la litigiosidad que con estos instrumentos se pretendía evitar.

13- Violación de la protección de la familia: al derogar la prohibición de trabajar a las mujeres en estado de embarazo durante los 30 días anteriores a la fecha de parto, reduciendo ese plazo a solo 10 días, esta norma además contradice

frontalmente lo dispuesto en el art 75 inciso 23 de la CN sobre protección de la situación de maternidad, pues los tribunales del trabajo son testigos de las pérdidas de embarazos de mujeres por razón de su trabajo (Ver por ej. CSJN “Visone” del 4-6-2013, fallo que refiere a una pérdida de embarazo de una trabajadora con 34 semanas de gestación), riesgo este que se acrecienta notablemente mientras más se acerca la fecha de parto.

14- Vulneración de los principios rectores en la materia. Las reformas asumen, bajo el discurso de la modernidad y en su íntegra concepción, una dirección contraria a la que indican los principios rectores de la materia , por lo que quedan violentados - además del antes señalado principio protectorio-, los siguientes:

15- Principio de indemnidad: Porque se derogan indemnización y agravantes que tendían a reparar los daños causados por el trabajo informal, sin implementar otro sistema de reparación. Ello sin perjuicio de lo que expresamos antes respecto de la plena vigencia del principio *alterum non laedere* que anida en el artículo 19 de la C.N.

16- Violación del principio de progresividad y prohibición de regresión: Como se ha dicho en una interpretación conforme con el texto constitucional, la efectiva protección al trabajo dispuesta en el art. 14 bis se encuentra alcanzada y complementada, por el mandato del art. 75, inc. 23, norma que, paralelamente, asienta el principio de no regresión en materia de derechos fundamentales. Así lo preceptúa también el principio de progresividad asentado en el art. 2.1 del citado Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en concordancia con su art. 11, inc. 1, por el que los estados han reconocido el derecho de toda persona "a una mejora continua de las condiciones de existencia".

EL DNU 70/23 desconoce esta regla, al derogar regímenes tuitivos como el previsto en el Estatuto del Viajante de Comercio. Por otra parte, corresponde precisar que la fundamentación de la Regla emitida por el PEN se encuentra reñido con los estándares que emergen del Derecho Internacional de los Derechos Humanos para

justificar la emisión de una medida regresiva, en materia de argumentación y prueba a cargo del Estado (Corte IDH, causas “Acevedo Buendía y otros”, sent. del 1 de julio de 2009, Serie C No. 198, párr. 103; causa “Poblete Vilches y otros”, sent. de 8 de marzo de 2018, Serie C No. 349, párr. 104).

17- Principio de irrenunciabilidad: Al modificar el artículo 12 de la LCT, con la supresión de irrenunciabilidad de las condiciones provenientes de los contratos individuales de trabajo, se pretende establecer un ámbito de abdicación de derechos a título gratuito, lo que resulta incompatible con los artículos 14 bis, 17 y 19 de la Constitución Nacional, así como con la propia formulación del principio en su tesis amplia defendida por la Escuela Platense de Derecho del Trabajo, cuya antítesis estricta había quedado sepultada desde el año 2009 con la modificación introducida por la ley 26.574.

Por otra parte,

Principio de gratuidad: Por eliminar del artículo 124 de la LCT la exigencia de la existencia de una cuenta sueldo sin ningún tipo de costo hacia la persona trabajadora.

Principio de primacia de la realidad: Por cuanto se da preeminencia al *nomen iuris* que asignen las partes al vínculo, sobre la realidad que la constituye en los hechos,. Eso se refleja (i) en el agregado el art 2 de la LCT, que excluye de su ámbito de aplicación “a las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación”. Cuando lo relevante es el criterio de dependencia y no la denominación asignada al contrato. (ii) en la posibilidad que se asigna al verdadero empleador de evadir su emplazamiento como tal en el registro de la relación de trabajo (modificación del art 29 LCT), (iii) o en el desbaratamiento de la presunción de existencia de contrato de trabajo, cuando el vínculo se encuadre como un contrato de obra o de servicios y se emitan facturas o se pague por un sistema especial que se reglamentará en un futuro.

La LCT jamás rigió los genuinos contratos de servicios, obra y agencia, de modo que el inciso “d” del artículo 2 está desacoplado de los restantes tres incisos, que remiten a situaciones de personas trabajadoras dependientes abarcadas por el derecho del trabajo, a las que la LCT resulta inaplicable en forma directa y a las que -según cada caso-, esa regulación solamente puede alcanzarles en función de la subsidiariedad de las respectivas legislaciones estatutarias o por actos expresos de inclusión. El DNU no solo atenta contra el principio de primacía de la realidad, sino fundamentalmente contra el principio lógico de no contradicción, dado que en los términos en los que está redactada, la regla indica que la LCT resulta inaplicable a los contratos civiles de obra, servicios o agencia, cuando esa Ley jamás pretendió abarcarlos ni regularlos.

Por lo demás, cabe apuntar que la presunción del artículo 23 de la LCT contribuye a la seguridad jurídica, en la medida que establecía un mandato unívoco que conjuga los principios que gobiernan el recto razonamiento judicial con los principios de la disciplina. Las partes litigantes saben a qué atenerse al ejercer la facultad de acción o réplica.

En cambio, a partir del segundo párrafo del artículo 23 de la LCT, en la redacción que introduce el DNU, los órganos jurisdiccionales llegarán a idénticas construcciones presuntivas por vía de cúmulo de indicios y su conjunción con el principio de primacía de la realidad, mas sin que exista una regla jurídica que permita a las partes conocer de antemano la forma de administración del fracaso probatorio frente a determinadas hipótesis y enunciados fácticos

Principio en la duda a favor del trabajador: al incorporar al artículo 9 de la LCT una exigencia de agotar “todos los medios de investigación a su alcance” y el de que aun así “persistiera duda probatoria insuperable”.

El texto del DNU avasalla una de las principales reglas del principio protectorio, coloca a la duda en una parcela residual (subsidiaria e insuperable) y desconoce las capacidades probatorias en el proceso laboral. Refiere que la duda se tiene que

valorar respetando la congruencia y defensa en juicio (mezclando principios procesales que nada tienen que ver con ella, más sólo claramente limitarla a su mínima expresión teniendo ahora el juzgador que “probar exhaustivamente” porque motivo incurre a la excepcional duda).

Puede señalarse además que en el primer párrafo -quizá por un defecto técnico en la redacción-, se admite y solidifica la figura de la magistratura del trabajo con un marcado ACTIVISMO PROCESAL, por cuanto supedita el recurso al principio al agotamiento de los medios de investigación a su alcance y remite párrafo seguido, a la noción de la carga probatoria -consideramos que en su sentido objetivo- y los principios constitucionales de defensa en juicio y congruencia.

El principio de la duda en materia probatoria había sido instaurado por la Ley 20.744 y eliminado del texto positivo por la regla de facto 21.297. La actual redacción prácticamente lo vacía de contenido práctico, a través de un galimatías jurídico que oscurece su ámbito de actuación.

Al administrar el fracaso en la reconstrucción de los enunciados fácticos invocados a través del principio de la duda, la LCT reconocía la asimetría en el acceso a las pruebas y además compatibilizaba la estructura «sumaria» de los procedimientos laborales -caracterizado por un proceso más breve y simple que el molde ordinario civil- con esa regla de cierre. Estas premisas son dejadas de lado por la modificación.

CONCLUSIONES:

Las medidas que implementa el DNU 70/2023 constituyen, en suma, una preferencia legal inválida a favor del sujeto empleador y en perjuicio de la persona trabajadora, a quien se aleja en cada una de ellas de la posibilidad de obtener o conservar un trabajo decente, en un entorno seguro, con un salario adecuado y asociado a una jornada limitada de labor, cobertura de riesgos del trabajo, obra social y respaldo previsional, libertad sindical y la vez, fomenta hacia el seno de las relaciones de

trabajo la discriminación, arbitrariedad patronal y precarización de las condiciones de trabajo.

El Decreto avanza de manera categórica con limitaciones, restricciones y prohibiciones en materia de Libertad Sindical y derecho de huelga, vulnerando de manera manifiesta garantías y estándares consolidados en los tratados internacionales de derechos humanos, convenios de la OIT y la pacífica jurisprudencia contenciosa y consultiva de los organismos de aplicación de tales instrumentos, todos ellos de rango constitucional por imperio de lo dispuesto en el artículo 75 inciso 22 de la CN.

El DNU incurre en reformas de la Ley de Contrato de Trabajo, ley Nacional de Empleo, Ley de Asociaciones Sindicales, Ley de Convenciones Colectivas de trabajo, la Ley de Alquileres, , la Ley de Abastecimiento, las leyes de Promoción Industrial y Comercial, la Ley de Tierras, el marco regulatorio de las empresas de medicina prepaga y los Códigos Civil y Comercial y Aduanero de la Nación, entre otras materias significativas, en forma asistemática y desordenada, en ocasiones incurriendo en groseras contradicciones y absurdo.

La legislación por DNU únicamente es legítima en la medida en que se ejerza con criterios restrictivos y de manera proporcionada, con el menor alcance posible que resulte imprescindible para atender una situación de emergencia. No es en modo alguno una habilitación para legislar todo lo que se entienda conducente para superar un estado de cosas determinado. El Decreto 70/2023 no respeta el sentido de esa excepcionalidad. Por el contrario, abusa de él, traicionando y desnaturalizando la finalidad del pacto constitucional.