

Ponencia “Jornadas Académicas (COLPROBA)”

Comisión: Derecho del Trabajo.

Tema: Reforma laboral (“Ley Bases”)

Subtemas: Ley 20.744, Ley 24.013, Paradigma de los Derechos Humanos, Tratados Internacionales, Supremacía Constitucional, Control de Convencionalidad.

Autor: Blas Martín Hernandez. Abogado, UBA.

Colegio de abogados: CASI.

Domicilio: Juan Pedro Echeverría, 850. General Pacheco, Tigre.

Cel: 11 5824 3453.

E-mail: blasmartinhernandez8@gmail.com.

Abstract.

La presente ponencia analiza, en términos generales, los aspectos mas relevantes de la reforma laboral introducida por el título “V” de la ley 27.742, más conocida como “Ley de Bases y Puntos de Partida Para la Libertad de los Argentinos”.

El análisis mencionado en el párrafo ut supra esta dividido en dos campos. Por un lado, las reformas y derogaciones que sufrió la “Ley Nacional de Empleo” (24.013) y, por el otro, las reformas introducidas en tres institutos claves de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744): Presunción del contrato de trabajo, responsabilidad solidaria e indemnización por antigüedad.

Superado dicho análisis, se realizan conclusiones preliminares respecto a si estamos realmente en presencia de una reforma de “Modernización Laboral”, tal como lo expresa el nombre del capitulo “V” de la “Ley Bases”, o si, en definitiva, se trata de una quita de derechos a los trabajadores.

Finalmente, se realiza un análisis de la reforma laboral a la luz del paradigma de los derechos humanos fundamentales cuyo nacimiento nos remonta a la Reforma Constitucional de 1994, la cual trajo aparejada la incorporación de un amplio abanico de Tratados Internacionales de raigambre constitucional. Dicho cotejo es realizado respecto de dos principios en particular, como el “Principio Pro Homine” y el “Principio de Progresividad” o “No regresión”.

En las conclusiones, se plantean cuatro propuestas de acción social para lograr adaptarnos al nuevo paradigma laboral al cual nos llevó la reforma. Dichas propuestas incumben a toda la sociedad: Abogados litigantes, políticos, Poder Judicial e, incluso, los trabajadores.

“Ley Bases”: La reforma laboral a la luz del paradigma de los Derechos Humanos.

Autor: Blas Martin Hernandez. Abogado, UBA. Especializado en derecho laboral y Derecho de la Seguridad Social.

1- Introducción. **2-** Análisis de la reforma laboral (Ley 27.742). A- Ley 24.013. *A.a-* Registración de los trabajadores. *A.b-* Multas por nula o deficiente registración laboral. B- Ley 20.744. *B.a-* Presunción del contrato. *B.b-* Solidaridad. *B.c-* Fondo de cese laboral. **3-** ¿Modernización o precarización? **4-** El paradigma de los derechos humanos fundamentales y la reforma laboral. **5-** Conclusiones.

1. Introducción

El pasado ocho de junio fue publicada en el Boletín oficial la ley 27.742, más conocida como “Ley de Bases y Puntos de Partida Para la Libertad de los Argentinos”. Su título “V”, denominado “modernización laboral”, está compuesto por seis capítulos que modifican sustancialmente, no solo la ley 20.744, en adelante LCT, sino también todo el aparato normativo que sancionaba la deficiente o nula registración laboral. Cabe preguntarnos entonces, si realmente estamos en presencia de una “modernización laboral” tal como lo consagra la ley, o si se trata, lisa y llanamente, de una quita de derechos a los trabajadores. A su vez, independientemente de la calificación que le podamos llegar a dar a dicha reforma, es vital entender cómo colisiona esta con el paradigma de los derechos humanos.

2. Análisis de la reforma laboral (Ley 27.742)

Tal como fue mencionado, el título “V” de la “Ley Bases”, modifica de manera significativa el aparato normativo de protección con el que contaban los trabajadores.

Esta reforma, no sólo altera institutos históricos del Derecho del Trabajo, tal como la indemnización por antigüedad, sino que, sin demasiados argumentos facticos, elimina todo tipo de sanciones y multas para aquellos empleadores que incumplan con la registración de sus trabajadores en las condiciones que lo establecía el ya modificado art. 7 de la ley 24.013.

A. Ley 24.013

La reforma sobre la ley 24.013 puede analizarse, a grandes rasgos, sobre dos ejes. Por un lado, la modificación del “Sistema Único de Registración Laboral” y el alcance de las condiciones para considerar correctamente registrado a un trabajador; y, por el otro, la eliminación de todo tipo de multa por falta o deficiente registración laboral.

A.a. Registración de los trabajadores.

El ya modificado art. 7 de la “Ley Nacional de Empleo” era claro al determinar que *“Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:*

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

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

Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas.”

En este sentido, no solo materializaba y le otorgaba fuerza a la obligación que surge del Art. 52 LCT, sino que, además, obligaba al empleador a registrar a sus trabajadores en lo que se denominaba como “Sistema Único de Registración Laboral”.

El empleador tenía una doble obligación de registro. Una material e interna dentro de la empresa en libros especiales, y una externa frente a los organismos de la seguridad social.

Sin embargo, este sistema de registro fue modificado, y el nuevo art. 7 de la “Ley Nacional de Empleo” establece que *“Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación. Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva y realizarse a través de medios electrónicos. (...)”*

El nuevo sistema promociona un procedimiento de registro electrónico, cuyos alcances fueron definidos por el PEN a través del “Anexo 2” del Dec. 847/24, cuyo art. 1 establece que: *“La relación o el contrato de trabajo se considerarán registrados cuando se hubiese inscripto al trabajador en los sistemas de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP). Mediante esta registración se darán por cumplidas las exigencias del libro especial previsto en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias (...).”*

Es decir que, por un lado, invita a los empleadores a no confeccionar el libro especial requerido por el Art. 52 LCT, en tanto el mismo ya no es un requisito para considerar correctamente registrado a los trabajadores. Y por el otro, cuestión que es aun mas grave, no hace mención alguna al “Sistema Único de Registro”, relativo a la inscripción de trabajadores a los regímenes de la seguridad social.

A partir de las modificaciones sufridas por el art. 7 de la ley 24.013, y su reglamentación, ya no será requisito para una correcta registración que el trabajador este inscripto en los regímenes de la seguridad social, bastando solo que lo este frente a la AFIP.

Pese a que puede ser discutible la necesidad de modificar el sistema de registro de los trabajadores por uno más eficaz y célere, lo que no es debatible bajo ningún punto de vista es la concesión que se incorpora a través del art. 7 bis de la norma bajo análisis, en tanto determina que *“La registración efectuada en los términos del artículo 7° se considerará plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, intervinientes.”*

No conforme con ello, y por si con la ambigua redacción no bastaba, el art. 1 del Dec. 847/24, al reglamentar el art. 7 bis, aclara que: *“Las personas humanas o jurídicas intervinientes a las que hace referencia el artículo 7° bis de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones **podrán ser los empleadores, como así también** las terceras empresas usuarias a las que se les proporcione la prestación.”*

No hay un fundamento alguno para quitar la obligación en cabeza del empleador de registrar los vínculos laborales que este contraiga. Esta disposición, en conjunto con la modificación sufrida por el art. 29 LCT, es caldo de cultivo para la perpetración de fraude laboral.

Ya no importa para quién preste tareas el trabajador, ni quién es su real empleador. A partir de estas modificaciones el responsable principal será quien registre la relación laboral, aun cuando, en contraposición con lo que se buscaba evitar, este sea insolvente. El principio de primacía de la realidad reducido a su mínima expresión.

Si algo faltaba a la reforma laboral, era una reglamentación que manifieste de manera expresa el concepto que Ackerman definió como “Desempleadorización”. Se trata, lisa y llanamente, de negar a la figura del empleador de aquel que recibe y se apropia del fruto del trabajo de una persona, quien la lleva a cabo en una inocultable relación de subordinación.¹

A.b. Multas por nula o deficiente registración laboral.

Aun mas grave que las modificaciones producidas sobre el art. 7 de la norma bajo análisis, es la eliminación de las multas que establecía la ley 24.013.

Como es sabido, los artículos 8, 9 y 10 de dicha norma castigaban la nula o deficiente registración laboral, estableciendo “multas” (vocablo poco feliz si lo hay) al empleador que incurriese en dichas irregularidades, y haciendo acreedor al trabajador de estas sumas. Por su parte, el también derogado art. 15 buscaba evitar los despidos de aquellos trabajadores que intimaran la

¹ Ackerman Mario E. “La otra ilusión del terraplanismo jurídico: La sustitución del art. 29 LCT por la ley 27.742 y la desempleadorización”. Editorial “Rubinzal-Culzoni”.

regularización de su situación, agravando las indemnizaciones al doble cuando el despido fuera producido dentro de los dos años de producida la mencionada intimación.

La “Ley Bases”, en su art. 99, deroga los art’s. 8 a 17 de la Ley Nacional de Empleo, y con ello las multas y el agravante mencionados en el párrafo ut supra.

A su vez, intenta “suplantar” dichas multas con un sistema de denuncias y cobros judiciales, a través de la incorporación de los art’s 7 ter y quater.

El primero de estos artículos establece que *“El trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral ante la autoridad de aplicación, que deberá ofrecer un medio electrónico a tal efecto (...)”*.

Por su parte, el art. 7 quater determina que *“En el supuesto de sentencia judicial firme que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, (...) y efectuar el reconocimiento de los años de servicio trabajado.”*

La nueva regulación elimina todo tipo de multa, y la única “consecuencia” que traería aparejada la falta de registración sería, en caso de que el trabajador atravesase el engorroso proceso judicial, la de abonar, ni mas ni menos, lo que debería haber hecho desde un primer momento.

Este nuevo sistema no tiene en consideración las consecuencias presentes que derivan de la no registración laboral, no solo en el ámbito de la seguridad social, sino en cuestiones tan básicas como, por ejemplo, el acceso a un crédito.

Los trabajadores se verán obligados a aceptar trabajos bajo la modalidad mal llamada “en negro”, y luego recurrir judicialmente para que el empleador cumpla con sus obligaciones, sin tener ningún tipo de consecuencia por su omisión.

Por otra parte, cabe preguntarse qué empleador optará por registrar sus empleados frente a la posibilidad, simplemente, de no hacerlo, a sabiendas del engorroso proceso que deberá atravesar un trabajador que pretenda “perseguir” los aportes jamás realizados. Bastaría con que un solo trabajador desista de la posibilidad de reclamar lo que le pertenece, para que sea un “negocio” no haber registrado a ninguno de ellos.

Las modificaciones sufridas por el art. 7 de la Ley Nacional de Empleo, en conjunto con su reglamentación, poco tienen de inocente. La finalidad es clara: promover la desfinanciación de los regímenes de la seguridad social, obviando las obligaciones del empleador de inscribir a los trabajadores en los mismo, y perdonando sanciones para el supuesto de que el empleador ni siquiera se digne a dar el alta temprana ante la AFIP. Detrás de dicho objetivo se esconde el deseo de volver a los regímenes de las AFJP.

Todo este conjunto de modificaciones, en suma, con las restantes derogaciones relativas a multas por deficiente registración perpetradas por la “Ley Bases” (los artículos 43 a 48 de la ley 25.345; el artículo 50 de la ley 26.844 y la ley 25.323), son una promoción clara y directa del empleo no registrado, el desfinanciamiento de los regímenes de la seguridad social, y, por sobre todas las cosas, la precarización laboral.

B. Ley 20.744

La reforma sobre la LCT es amplísima, pero entiendo que hay tres aspectos fundamentales, que permite dilucidar con claridad el objetivo de la reforma, relativos a las modificaciones respecto de la presunción de la existencia del contrato de trabajo, la responsabilidad solidaria, y la indemnización por antigüedad en caso de despidos injustificados. Todas modificaciones que tienen una doble y única finalidad. Por un lado, la de excluir a un gran abanico de trabajadores del alcance y protección de la LCT y, por el otro, la de proteger a los empleadores que incurran en maniobras fraudulentas al contratar trabajadores.

B.a. Presunción del contrato.

El nuevo art. 23 de la LCT desnaturaliza el principio histórico de presunción del contrato de trabajo, estableciendo que, si bien la prestación de servicios hace presumir la existencia de contrato de trabajo, esta cae en caso de tratarse *“de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados...”*

La exclusión de la presunción para el supuesto de contratos de locación de obras o servicios no hace más que invertir la carga de la prueba. Será el trabajador quien deba demostrar que se trataba de un contrato de trabajo encubierto bajo otra modalidad de contratación. Modificación manifiestamente violatoria del principio “indubio pro operario”.

Esta alteración no hace más que expulsar a un gran abanico de trabajadores del manto protectorio de la LCT, otorgando impunidad a aquellos empleadores que, fraudulentamente, se valgan de contratos atípicos para evadir las obligaciones laborales.

B.b. Solidaridad.

El art. 29 de la LCT, relativo a la responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo, ha sido desnaturalizado por completo, invirtiendo su finalidad, e incentivando la terciarización y el fraude laboral.

Previo a su reforma, el art. 29 establecía, en consonancia con el principio de primacía de la realidad, que será considerado empleador aquella persona que utilice efectivamente la prestación

de tareas brindada por el trabajador, haciendo solidariamente responsable a quien haya contratado a este último.

El objetivo era claro, promover la responsabilidad directa del empleador real, intentando desincentivar las figuras de los testaferros o intermediarios.

A partir de la reforma introducida por la “Ley Bases”, lejos de desincentivar la terciarización, la misma es promovida, considerando empleador a aquel que registre la relación laboral, independientemente de quien se valga de la fuerza de trabajo. Estaremos en presencia de “empleadores” que no utilicen los servicios de un trabajador, que no impartan órdenes ni instrucciones, e incluso que no paguen remuneraciones, esta última, la principal obligación del empleador en un contrato de trabajo.

A su vez, tal como fue analizado respecto al art.23, esta modificación también impacta de lleno en la carga probatoria. Al considerar empleador a quien registre la relación laboral, será el trabajador quien deba valerse de los medios probatorios, en un contexto de total clandestinidad, para lograr demostrar quien es su real empleador, y que este sea alcanzado por la responsabilidad solidaria que emana del artículo bajo análisis.

Entonces, estamos en presencia de un artículo que, literalmente, le quita la responsabilidad al empleador real. Y, si a eso le sumamos que la Ley Nacional de Empleo establece que la registración laboral podrá ser llevada a cabo por cualquier persona humana o jurídica interviniente, el objetivo es claro: otorgarle al empleador real todas las herramientas para interponer entre el y el trabajador, a cuanto responsable insolvente encuentre.

B.b. Fondo de cese laboral.

Si bien la indemnización establecida por el art. 245 de la LCT no ha sufrido modificaciones, lo cierto es que el art. 96 de la “Ley Bases” abre una peligrosa posibilidad, habilitando a los empleadores y sindicatos a sustituir la indemnización por antigüedad por un fondo de cese laboral, conforme los parámetros que disponga el poder ejecutivo nacional.

La protección contra el despido arbitrario, y su materialización a través de la indemnización por antigüedad, puede ser entendida como un correctivo de la facultad que tiene el empleador de extinguir el contrato sin causa justificada.²

Tomando como base esta definición, podemos afirmar que la indemnización busca, no solo reparar el daño causado al trabajador con motivo de la ruptura intempestiva del contrato de

² Carina V. Suarez: “Ley de Contrato de Trabajo. Comentada. Concordada”, Ed. Garcia Alonso, 2019.

trabajo, sino que también tiene como finalidad corregir o castigar la conducta del empleador, desalentando este tipo de actos o maniobras.

Lo cierto es que, si bien el instituto aún no fue implementado, en tanto su reglamentación es muy reciente, se pueden obtener algunas conclusiones preliminares partiendo de una doble base: Por un lado, conceptos pasados que trae al presente el Dec. 874/24, y, por el otro, tomando la experiencia más cercana en materia de fondos de cese laboral, la ley 22.250.

En lo que a la reglamentación respecta, a lo largo de los artículos se apela a la benevolencia del empleador, determinando en reiteradas oportunidades, tal como lo establece por ejemplo el inc “C” del art. 7, que *“al inicio de una nueva relación laboral, el empleador y el trabajador acordarán si se rigen por algún sistema de cese laboral contemplado en dicho convenio o por el sistema indemnizatorio previsto en la Ley de Contrato de Trabajo (...)”*

Por más benevolente que parezca la norma, invito a cualquiera a que traiga al debate un solo caso donde el trabajador, frente a una opción que beneficia al empleador, haya podido imponer su voluntad y obtenido el empleo. Esto no sucede. O se firma lo que ofrece el empleador, o a seguir buscando trabajo.

Luego, el art. 10 hace referencia a un “Sistema de Cancelación Individual” que consiste, lisa y llanamente, en sustituir la indemnización del art. 245 LCT por otra, que parte de los parámetros del artículo mencionado, pero que podrá redefinir *“Las condiciones, hechos y circunstancias bajo las cuales se abonarán las indemnizaciones al finalizar la relación laboral.”* y *“Las modalidades, plazos, montos o porcentajes de los pagos que deban abonarse al trabajador”*. Es decir, habilita a los sindicatos y empleadores a derogar y/o modificar el art. 245 LCT.

En tercer lugar, el art. 11 punto “1”, establece que el trabajador podrá hacer aportes “voluntarios” al fondo de cese, excepto para los casos en los cuales el vínculo laboral se extinga en los términos del inc. “c” del art. 8 (despido sin justa causa). Respecto a esto caben hacer dos preguntas. La primera tiene que ver con la ya analizada “voluntariedad”, y es ¿Qué trabajador podrá negarse a realizar los aportes voluntarios cuando el empleador así lo proponga? La segunda, y aun cuando los aportes realmente sean voluntarios, ¿Qué forma tiene el trabajador de saber cómo se va a extinguir el vínculo laboral? Es decir, si este aporta, y luego se extingue el vínculo por despido sin justa causa, ¿Qué sucede con esos aportes “voluntarios”?

Por último, y como si todo esto no fuera suficiente para afirmar que la finalidad es reducir los costos en indemnizaciones laborales, los artículos 20 y 21 establecen que las autoridades de aplicación de estos fondos o sistemas de cese son: “La comisión Nacional de Valores”, “El Banco Central de la Republica Argentina” y la “Superintendencia de Seguros de la Nación”. Cabe

preguntarse cuál de las tres controlará que no se viole la garantía constitucional de protección contra el despido injustificado. La respuesta no sorprenderá a nadie.

En segundo lugar, y respecto a la experiencia más cercana relativa a fondos de desempleo, la ley de la Industria de la Construcción reglamenta este instituto determinando que *“El Fondo de Cese Laboral (...) se integra con un aporte obligatorio a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente (...)”*, para luego establecer que *“El trabajador dispondrá del Fondo de Cese Laboral al cesar la relación laboral”*.

En resumen, si se extingue la relación, sea cual sea el motivo, el trabajador accede al fondo.

Ahora bien, si un trabajador que renuncia, o es despedido con causa, puede acceder al MISMO FONDO que uno que fue despedido arbitrariamente, ¿Dónde está contemplada la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario? La respuesta es clara: No lo está.

3. ¿Modernización o precarización?

Según la RAE el vocablo moderno significa *“Perteneiente o relativo al tiempo de quien habla o a una época reciente”*³

Los ingenuos, al leer el título relativo a la reforma laboral, fuimos en búsqueda de aquellos artículos “modernos”, que regulen el teletrabajo, las licencias por paternidad, la reducción de la jornada laboral, y todos aquellos tópicos que se discuten a nivel global en la actualidad.

Para sorpresa de muchos, o no, ninguno de esos temas fue siquiera mencionado por un capítulo que se autoproclama como de “Modernización”.

Como se desprende del análisis realizado en los párrafos precedentes, de moderno tiene poco, y de precario demasiado.

Lo cierto es que, por más romántico que suene el nombre, la reforma introducida por la “Ley Bases” es, lisa y llanamente, una tromba que avasalla los derechos obtenidos por la clase trabajadora, la cual vulnera tanto garantías constitucionales, como normas de raigambre internacional.

Poco tiene de moderno promover la terciarización, el fraude laboral, los despidos injustificados, e incluso ponerles precio a los despidos discriminatorios, entre tantísimas cuestiones más.

4- El paradigma de los derechos humanos fundamentales y la reforma laboral

En el campo del Derecho, la idea de paradigma como un modelo, se puede inferir de cuando diferentes teóricos, juristas o usuarios del sistema jurídico hacen referencia a una cierta visión o

³ Real Academia Española, 2024 (<https://dle.rae.es/moderno?m=form>)

modelo sociales observables en este. Con esto se entiende que el derecho tendría una imagen de cómo es la sociedad.⁴

El paradigma de los derechos humanos fundamentales, cuyo nacimiento se remonta a la reforma constitucional del año 1994, trae aparejado el reconocimiento de un abundante cuerpo normativo de origen internacional y, principalmente, una forma de concebir la relación entre el Estado y las personas y grupos, orientada a ampliar su ámbito de protección. Todo ello de la mano de la incorporación del art. 75 Inc. 22 y el otorgamiento a ciertos instrumentos internacionales de lo que se denomina como “jerarquía constitucional”.

En lo que a la reforma laboral respecta, hay dos principios fundamentales que surgen de este nuevo paradigma que pueden ayudar a descifrar la convencionalidad, o no, de la reforma laboral instaurada. Estos son el principio “Pro homine” y el principio de “Progresividad”.

El principio pro homine tiene reconocimiento en el PIDCP (Art. 5°); en el PIDESC (Art. 5°); en la CADH (art. 29) y en la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 41).

Este principio fue definido por primera vez por el juez Rodolfo E. Piza Escalante en uno de sus votos adjuntos a una decisión de la Corte IDH. En dicha ocasión, el juez Piza afirmó que el principio pro homine es: *“Un criterio fundamental que... impone la naturaleza misma de los derechos humanos, la cual obliga a interpretar extensivamente las normas que los consagran o amplían y restrictivamente las que los limitan o restringen. De esta forma, el principio pro persona... conduce a la conclusión de que la exigibilidad inmediata e incondicional de los derechos humanos es la regla y su condicionamiento la excepción”*⁵

El principio pone en cabeza de interés a las personas por sobre cualquier otra cosa, obligando a una interpretación de las normas conforme a él. La normativa debe ser interpretada y legislada en base a este principio, debido a que los legisladores no pueden, valga la redundancia, legislar en contra de los principios del paradigma vigente.

El principio, como bien marca Piza, no solo implica la interpretación amplia de las normas que consagran derechos, sino también la interpretación restrictiva de aquellas que limitan los derechos de las personas. Si bien es claro que los derechos humanos no son absolutos en su mayoría, por lo que su ejercicio puede ser regulado y restringido, dichas limitaciones deben estar justificadas y ser legítimas, razonables y proporcionales.

⁴ Daniel Alejandro Dodds Berger: “Paradigmas del derecho, reflexión y derechos sociales.”, Derecho y Humanidades N° 18, 2011.

⁵ Ximena Medellín Urquiaga: “Principio pro persona”, 2013.

Por su parte, el principio de progresividad o de no regresividad se encuentra establecido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -PIDESC- (Art. 2.1)

El PIDESC establece que los Estados deben adoptar medidas tanto de orden interno como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles, a fin de lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, la plena efectividad de los derechos reconocidos.

La noción de progresividad abarca dos sentidos complementarios: por un lado, el reconocimiento de que la satisfacción plena de los derechos establecidos en el Pacto supone una cierta gradualidad. Tal como lo sostuvo la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en su tercer informe sobre la situación de los derechos humanos en Colombia, al afirmar que *“El carácter progresivo del deber de realización de algunos de estos derechos, según lo reconocen las propias normas citadas, no implica que Colombia pueda demorar la toma de todas aquellas medidas que sean necesarias para hacerlos efectivos. Por el contrario, Colombia tiene la obligación de iniciar inmediatamente el proceso encaminado a la completa realización de los derechos contenidos en dichas normas. Bajo ningún motivo, el carácter progresivo de los derechos significa que Colombia puede diferir indefinidamente los esfuerzos desplegados para su completa realización”*⁶

El segundo sentido, progresividad no solo significa avanzar, sino que también significa no retroceder. Es decir, una vez que un Estado consagró determinado derecho, el mismo se convierte en el piso mínimo, y no puede ser vulnerado ni eliminado por una norma posterior peyorativa. Por ende, cualquier ley que se dicte en desmedro de derechos ya consagrados no sería acorde e incumpliría el principio de progresividad.

El análisis que debe hacerse para determinar la violación de tal principio es muy sencillo. Al comparar una norma anterior con una posterior, el estándar de juicio de regresividad normativa consiste en evaluar si el nivel de protección que ofrece el ordenamiento jurídico ante una misma situación de hecho ha empeorado.⁷

Legislar de manera peyorativa en materia de derechos económicos y sociales, como lo son los derechos laborales, es claramente violatorio tanto del principio pro-homine, como también del principio de progresividad. En lo que al primero respecta, los legisladores deben analizar las normas poniendo al ser humano por sobre todas las cosas, incluso por sobre los mercados. Por ende, en pos del mercado no se puede legislar en contra de los trabajadores, que, en definitiva,

⁶ Tercer informe sobre la situación de los derechos humanos en Colombia; Capítulo III; Apartado “A”, párrafo 6

⁷ Christian Courtin: “Ni un paso atrás. La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales”, Ed. Del puerto, 2016.

antes de trabajadores, son personas y se encuentran protegidas por este principio. En segundo término, y en relación al principio de progresividad, como se mencionó ut supra, este no solo implica avanzar progresivamente, sino que también implica la obligación de no regresión y, por ende, dictar una ley laboral en desmedro de los derechos de los trabajadores es manifiestamente violatorio del mismo.

5. Conclusiones

Del análisis realizado surge a las claras que la reforma introducida por la “Ley Bases”, en el ámbito del derecho laboral, nada tiene de beneficiosa para los trabajadores, y menos aun moderna.

Estamos en presencia de un desmantelamiento total de los derechos y garantías consagrados, no solo a nivel constitucional, sino también en el ámbito de los tratados internacionales.

Lo que hoy se llama “Modernización”, en algún momento de la historia reciente fue llamado “Flexibilización”. Vocablos que suenan románticos y positivos en un primer momento, para luego transformarse en conceptos vacíos de contenidos, y finalmente, negativos.

La reforma laboral, por su reciente sanción, aun no nos permite realizar un análisis acabado de cuáles serán los resultados fácticos que traerá aparejados. Sin embargo, lo cierto es que, cada vez que se planteó una reforma de esta índole el resultado concreto fue la precarización y explotación de los trabajadores.

Propuestas:

- 1) Formación profesional: Nosotros, los abogados, pero sobre todo los Colegios Públicos, tenemos la obligación de amoldarnos al nuevo paradigma del derecho laboral. Para hacerle frente a la presente reforma, es necesario una labor conjunta de capacitación que nos permita formular planteos coherentes y eficientes en la justicia.
- 2) Labor judicial: Quedará en manos de la justicia, y sobre todo de la CSJN como última intérprete de la Constitución Nacional, realizar un estricto control de constitucionalidad y convencionalidad de la “Ley Bases” en cada caso concreto, evitando así que la precarización impulsada por la dirigencia política se materialice y dé por tierra con los derechos laborales que tanto costaron conseguirse.
- 3) Labor social: Mas allá de los planteos que se puedan hacer en el ámbito judicial, es vital bajar estas ideas y conceptos al llano. Que, a través de charlas y capacitaciones, los usuarios del sistema jurídico, capacitemos a los trabajadores, no solo para que entiendan el daño que este tipo de reformas les produce, sino también los derechos con los que cuentan.
- 4) Labor política: Acaso el más grande desafío será que los partidos políticos, que históricamente acompañaron a la clase trabajadora, entiendan que estos cambios

estructurales producen daños irreparables en la sociedad, afectando el corpus iuris del derecho del trabajo. Es vital que las cúpulas políticas replanteen sus estrategias internas y entiendan, y hagan entender, que los derechos laborales no son materia de negociación política.

Fuentes

- Carina V. Suarez: “Ley de Contrato de Trabajo. Comentada. Concordada”, Ed. Garcia Alonso, 2019.
- Real Academia Española, 2024 (<https://dle.rae.es/moderno?m=form>)
- Daniel Alejandro Dodds Berger: “Paradigmas del derecho, reflexión y derechos sociales.”, Derecho y Humanidades N° 18, 2011.
- Ximena Medellín Urquiaga: “Principio pro persona”, 2013.
- Tercer informe sobre la situación de los derechos humanos en Colombia; Capítulo III; Apartado “A”, párrafo 6
- Christian Courtin: “Ni un paso atrás. La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales”, Ed. Del puerto, 2016.
- Ackerman Mario E. “La otra ilusión del terraplanismo jurídico: La sustitución del art. 29 LCT por la ley 27.742 y la desempleadorización”. Editorial “Rubinzal-Culzoni”.