



Centro Empleados de Comercio

Filial de la F.A.E.C.Y.S. – Personería Gremial N°1181
Bme. Mitre 1381/99 – CC179 – Tel. (02941) 423954
(8332) General Roca – Provincia de Río Negro

Estimados afiliados: les presentamos un resumen práctico y concreto de las intenciones del gobierno nacional respecto a la reforma laboral en tema.

La idea central es que, aunque el Gobierno la presenta como una actualización para fomentar el empleo formal y dar seguridad jurídica, en realidad implica un **fuerte retroceso de derechos para las personas que trabajan.**

1. Qué dice el Gobierno:

- El Gobierno sostiene que la ley:
 - Actualiza las normas laborales.
 - Ayuda a crear más empleo formal.
 - Mejora la competitividad de las empresas.
 - Porta seguridad jurídica con reglas claras.
- Sin embargo, sostenemos que:
 - No es una “modernización” sino un retroceso de más de un siglo en derechos laborales.
 - No hay pruebas de que quitar derechos genere empleo formal; la experiencia argentina y mundial muestra lo contrario.
 - La competitividad depende de políticas económicas generales, no de abaratar o precarizar el trabajo.
 - Lejos de traer seguridad jurídica, la reforma genera muchos conflictos constitucionales que van a terminar en juicios.

2. Retroceso general en derechos laborales

La reforma:

- Desarma la lógica protectora del Derecho del Trabajo (que pone un límite al poder del empleador por la desigualdad entre las partes).

- Cambia el foco: deja de priorizar a la persona que trabaja y pasa a priorizar la libertad de la empresa para organizar el trabajo y maximizar ganancias.
- Debilita principios clásicos como la justicia social y la idea de que el trabajo es una actividad humana digna, y no solo un “contrato de cambio”.

3. Impacto en el salario y las indemnizaciones

El proyecto:

- Restringe qué se considera salario para calcular indemnizaciones, aguinaldo, vacaciones, horas extras, etc.
Esto hace que, en los hechos, se reduzcan los montos que se pagan al despedir o liquidar a un trabajador.
- Amplía las sumas que se pueden pagar como “beneficios sociales”, premios, gratificaciones o sumas “dinámicas” que no cuentan como salario.
Eso permite al empleador aumentarlas o quitarlas con mucha más libertad y sin impacto en indemnizaciones ni otros derechos.
- Habilita que la persona que trabaja renuncia a las mejoras obtenidas individualmente, debilitando el principio de que los derechos laborales no son renunciables.
- Limita o directamente prohíbe reclamar por daños adicionales al despido más allá de la indemnización básica, incluso en casos de discriminación, violencia laboral, difamación u otras situaciones graves.

4. Organización del trabajo, contratos y vacaciones

- Permite extender y flexibilizar la jornada de trabajo, sin respetar límites históricos y poniendo en riesgo el descanso, incluso el dominical.
- Facilitar el uso de contratos temporales, tercerizaciones e intermediación laboral, reduciendo o eliminando la responsabilidad de la empresa principal que se beneficia del trabajo.
- Quita límites a los contratos a tiempo parcial (part time) y les permite hacer horas extras, lo que, según el informe, fomenta el fraude (gente que en realidad trabaja full time camuflada como part time).
- Permite fragmentar vacaciones y debilita el derecho a tomar vacaciones en verano cada cierto tiempo cuando lo requiere la organización del trabajo, afectando el disfrute real del descanso.

5. Sindicatos, huelga y negociación colectiva

El proyecto busca:

- Reducir la protección de quienes cumplen tareas sindicales (fuero gremial), dejándola solo para algunos cargos formales y dejando sin resguardo a otras figuras representativas.
- Desfinanciar a los sindicatos (por el lado de cuotas y aportes) y reducir los aportes patronales a las obras sociales.
- Restringe y criminaliza la protesta y la huelga:
 - Amplía el concepto de “servicios esenciales” y “de importancia trascendental”.
 - Exige guardias mínimas muy altas en caso de huelga (porcentajes que en la práctica vacían el efecto de la medida de fuerza).
 - Prevé sanciones económicas, laborales e incluso penales fuertes.
- Cambia las reglas de la negociación colectiva:
 - Le da prioridad a los convenios firmados a nivel de empresa frente a los de actividad (más amplios), lo que debilita el poder sindical y favorece la negociación caso por caso.
 - Pone en cuestión la “ultraactividad” (que las condiciones del convenio sigan vigentes hasta que se firme otro), lo que aumenta la presión sobre los sindicatos.
 - Autoriza en ciertos casos a que la autoridad administrativa suspenda cláusulas de convenios viejos si considera que afecta la producción o el “interés general”.

6. Justicia laboral

- Hay una intención de limitar o reconfigurar la actuación de la Justicia Nacional del Trabajo.
- Eso se ve como parte del mismo movimiento: reducir los controles sobre las empresas y dificultar las herramientas de defensa de las personas que trabajan.

En términos simples:

La “Ley de Modernización Laboral” no moderniza sino que recorta derechos laborales históricos, aumenta la inseguridad para las personas que trabajan, debilita a los sindicatos, limita la protesta y abarata el costo del despido y del empleo, sin garantizar ni demostrar que esto vaya a crear trabajo genuino ni de calidad.