



POSICIÓN DE LA AAL SOBRE EL CAPÍTULO LABORAL DE LA LEY DE BASES CON DICTAMEN MAYORITARIO DE COMISIONES DEL SENADO

Sres/as. Senadores/as de la Cámara de Senadores del Congreso Nacional:

El proyecto de “LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS” con dictamen mayoritario de comisiones del senado, contiene profundas y significativas reformas en materia laboral, muchas de las cuales se encuentran también previstas en el DNU N° 70/2023, que merecieron serios cuestionamientos de inconstitucionalidad en sede judicial y el rechazo explícito de gran parte de la sociedad y de organizaciones sindicales, sociales y de derechos humanos.

Lejos de introducir una “modernización” de las relaciones laborales como anuncia su Título V, o de implementar medidas para generar empleo o reducir el empleo no registrado, como se argumentó para fundamentarlo, el proyecto introduce viejas reivindicaciones del sector empresarial haciendo recaer en la clase trabajadora las consecuencias de la durísima crisis económica y social que nos encontramos atravesando.

Ello se evidencia claramente en los aspectos centrales de la actual legislación laboral que son modificados por el proyecto: reducción de las indemnizaciones por despido, eliminación de las indemnizaciones por trabajo no registrado, promoción de la tercerización y el fraude laboral, y legalización del despido discriminatorio, entre otros.

En toda crisis económica como la que nos encontramos atravesando, se produce un crecimiento de los despidos, de la clandestinidad laboral, de la contratación fraudulenta y de todas las formas de precarización de las condiciones de trabajo y de los salarios.

En todos esos aspectos se centra la reforma que aquí analizamos, en un sentido claramente regresivo y perjudicial para el conjunto de la clase que vive de su trabajo, haciendo recaer en ella todavía más los efectos de una criminal política de ajuste que los tiene como los principales depositarios y víctimas de este flagelo social.

No se aprecia ninguna orientación del proyecto destinada a proteger el empleo frente al despido arbitrario; de aumentar los salarios y los ingresos; de erradicar la clandestinidad, el fraude y la tercerización laboral; de eliminar las desigualdades en el empleo, incluidas aquellas por motivo de género o de garantizar la organización sindical libre y democrática.

Sólo con ese contenido sería legítima una reforma laboral acorde con el mandato constitucional de protección de quien trabaja, que materialice los derechos consagrados en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, y que propenda a la realización plena de las o los trabajadores, principios éstos totalmente ausentes en el proyecto en análisis.

Por el contrario, el mismo viene a profundizar en un sentido regresivo cada uno de esos objetivos, demostrando que no hay lugar para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y ni para la realización plena de la clase trabajadora y que, bajo el eufemismo de “Modernización laboral”, se oculta la precarización y la quita de derechos conquistados históricamente por el movimiento obrero organizado.

A continuación, se analizan las principales reformas contenidas en el capítulo laboral del proyecto de Ley de Bases:

Tercerización (arts. 82, 88 y 90):

En materia de tercerización resulta imprescindible determinar grados de responsabilidad solidaria frente a incumplimientos por parte del empleador. Esto con la finalidad de proteger a los trabajadores y a las trabajadoras en el marco de la descentralización de los procesos productivos y frente a situaciones de fraude a la legislación laboral.

En este sentido, la modificación del art. 7 de la ley 24.013 (incorporando el artículo 7 bis) y arts. 29 y 136 de la LCT implican un retroceso en materia de responsabilidad, así como una violación al principio de primacía de la realidad que rige las relaciones laborales.

Para clarificar la situación, el art. 29 (1er y 2do párrafo) de la Ley de Contrato de Trabajo en su actual redacción, establece: *“Interposición y mediación - Solidaridad. Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social (...)”*.

Ahora bien, la redacción del mismo artículo conforme lo establece el proyecto, resulta ser: *“Mediación. Intermediación. Solidaridad. Subsidiariedad. Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados”*.

Nótese que el tercer párrafo del art. 29 (referido a empresas de servicios eventuales, que legalmente pueden destinar trabajadores/as a empresas usuarias) desaparece en la nueva redacción.

La modificación considera empleados directos de quienes registren la relación laboral, aun cuando la persona trabajadora preste tareas en beneficio de un tercero (conf. el nuevo art. 7 bis de la Ley 24.013).

Esto es posible con la incorporación del art. 7 bis y la nueva redacción del art. 29, que desnaturaliza la intención de su predecesor, eliminando el término “interposición” y considerando la conducta legítima y no como un modo de fraude en los términos del Art. 14 de la LCT, el cual no aparece modificado.

En consecuencia, no sólo ya no es considerado contrario a derecho el uso de “hombres de paja” para evadir la responsabilidad de quien se beneficia de la fuerza de trabajo; sino que su responsabilidad se considera subsidiaria a la del “empleador” que registra la relación.

Como si lo dicho anteriormente no fuera suficientemente grave, el proyecto modifica el art. 136 LCT, eliminando la posibilidad de que el trabajador y la trabajadora puedan exigir al empleador principal solidario, que retengan de lo que deban percibir los contratistas e intermediarios, lo que se les deba en concepto de remuneraciones y aportes a la seguridad social.

Se trata de una reforma que viene a legalizar y convalidar una práctica fraudulenta, como lo es la interposición de persona, restringiendo derechos que asistían a aquellas personas que trabajan en estas condiciones.

Fraude laboral (arts. 87 y 87 bis):

El proyecto modifica el art. 2 LCT excluyendo dentro del ámbito de la Ley de Contrato de Trabajo a las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

Se busca legalizar las tradicionales prácticas del sector empresarial para el fraude laboral, consistente en utilizar alguna modalidad contractual prevista en el Código Civil y Comercial de la Nación para ocultar una relación de dependencia laboral, pretendiendo de esta forma eludir los alcances de la normativa laboral.

Lo que justifica la aplicación de la normativa laboral protectoria, es el hecho de la dependencia laboral y la posibilidad de que la persona que trabaja padezca abusos de parte de quién las emplea, conforme el mandato de protección previsto en el art. 14 bis de la CN. Por este motivo, resulta irrelevante la figura contractual que hayan podido utilizar las partes al momento de la contratación para definir la aplicación o no de la normativa laboral, tal como establecen los arts. 21 y 22 LCT.

En esa misma dirección apunta la reforma del art. 23 LCT prevista en el proyecto, al establecer que no resulta aplicable la presunción de existencia de un contrato de trabajo cuando se trate de contrataciones de obre o de servicios profesionales o de oficios y se emitan recibos o facturas correspondientes a esa forma de contratación o el pago se realice mediante los sistemas bancarios que determine la reglamentación.

La modalidad contractual utilizada, el tipo de comprobante de pago que se emita o el medio de pago utilizados, no determinan la existencia o no de una relación de dependencia laboral. Lo relevante son los elementos que componen la relación en los hechos, en especial, si las tareas son prestadas en forma subordinada, cuestión que habilita la aplicación de la normativa laboral protectoria.

Se trata de reformas que buscan facilitar el fraude laboral y eludir la aplicación de la normativa laboral, convalidando las prácticas que habitualmente utiliza el sector empresarial para ocultar la existencia de una relación de dependencia laboral.

Período de prueba (arts. 89):

En lo que respecta a la extensión del período de prueba, el proyecto modifica el art. 92 bis LCT pasando el de tres meses a seis meses el plazo del período de prueba para todos los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

El proyecto también autoriza a las convenciones colectivas de trabajo ampliar el período de prueba, hasta ocho meses en las empresas de seis hasta cien trabajadores, y hasta un año en las empresas de hasta cinco trabajadores. Esto significa una autorización legal para que las convenciones colectivas de trabajo puedan acordar peores condiciones para los trabajadores y las trabajadoras que los previstos en la normativa legal, desnaturalizando la finalidad protectoria de la propia ley como piso indisponible y de las convenciones colectivas de trabajo como instrumento para el progreso y la creación de nuevos y mejores derechos para los trabajadores y las trabajadoras.

La ampliación del plazo del período de prueba dispuesta por el proyecto resulta excesiva para considerar el contrato a prueba, lo que vulnera la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario previsto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional. Sin dudas se trata de una modificación tendiente a facilitar los despidos sin ninguna consecuencia económica para el empleador.

Maternidad (art. 91):

El proyecto modifica el art. 177 LCT, posibilitando que la persona gestante pueda optar por reducir la licencia obligatoria previa al parto de 45 a 10 días (y acumular el resto luego). Actualmente esa opción es de hasta 30 días previos a la fecha de parto.

Lo que en la práctica ocurrirá es que los empleadores impondrán a sus dependientes gestantes la opción de trabajar hasta de los 10 días previos a la fecha de parto, sin ninguna consideración de los deseos reales de la persona gestante.

Despidos por huelga (art. 91 bis):

Se incorpora en el art. 242 LCT como causales de despido *“la participación en bloqueos o tomas de establecimiento”*. Y agrega la presunción de que hay injuria grave -y, por ende,

motivo para despedir con justa causa-, cuando en el marco de una medida de acción directa:

- a) Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;
- b) Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;
- c) Se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.

Es muy grave que se haya establecido una presunción a favor de la justificación del despido. De este modo se invierte la lógica: el ejercicio de un derecho no puede ser considerado una falta laboral -ni mucho menos penal-, salvo que luego la justicia laboral determine lo contrario.

Esta reforma pretende atemorizar a los trabajadores y trabajadoras para que no participen de medidas de fuerza, porque eso podría ser utilizado por su empleador para despedirlos con causa.

Asimismo, le otorga discrecionalidad al empleador para despedir en contextos de conflictos colectivos de trabajo, sin perjuicio de que luego la medida puede ser revisada por un juez.

Se trata de un ataque frontal contra el derecho de huelga abriendo la posibilidad de que el empleador con total discrecionalidad pueda despedir sin indemnización a aquellos trabajadores y trabajadoras que ejerzan dicho derecho constitucional.

Despido discriminatorio (art. 92):

El proyecto incorpora como artículo 245 bis a la Ley N° 20.744 un agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio. Sostiene que en este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al 50% de la establecida por el artículo 245 de la Ley N° 20.744 y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso. Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el 100%, conforme los parámetros referidos anteriormente.

Afirma que dicha indemnización no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios. Asevera que el despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos.

¿Cuál es la razón de ser de introducir semejante retroceso en la ley de contrato de trabajo? Cabe considerar que nos encontramos ante despidos doblemente ilícitos en los que, a la violación del derecho constitucional a la protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis CN) y al trabajo (art. 75.22 CN) se agrega la afectación de la prohibición de discriminar y/o la violación de otros derechos fundamentales del/a trabajador o trabajadora (la libertad sindical, la opinión política, la salud, la protección de la maternidad, etc.)

El principio de igualdad y no discriminación es una norma que vertebra el derecho internacional de los derechos humanos, consagrado en diversos instrumentos y tratados que ostentan rango constitucional, asimismo, en la ley federal antidiscriminatoria 23.592.

Cualquier acto que lo contradiga es nulo de nulidad absoluta, por lo tanto, ineficaz para producir efectos jurídicos, propiciándose la restitución o reparación in natura. La monetización del despido discriminatorio convierte en “eficaz” el acto prohibido, con lo cual, su monetización es insuficiente para reparar adecuadamente el perjuicio ocasionado, generando responsabilidad internacional al Estado argentino.

Mediante esta modificación se pretende desandar la jurisprudencia construida a lo largo y ancho del país, en consonancia con los estándares internacionales vigentes en materia de discriminación, mediante la cual, ante la existencia de un despido discriminatorio se reconoce el derecho de la persona trabajadora a solicitar la nulidad de dicho acto extintivo y pedir la reinstalación en su puesto de trabajo, junto a la reparación de los daños y perjuicios ocasionados (Fallo CSJN “Álvarez c/Cencosud”).

Del mismo modo, la jurisprudencia ha reconocido que frente a un acto discriminatorio, debe modificarse el modo tradicional de producción probatoria, dado que por lo general se trata de actos cuya prueba es difícil o imposible para quien es víctima de dicho accionar (Fallos CSJN “Pellicori”, “Sisnero”, “Salguero”, etc.).

A través de la aplicación de estándares internacionales vigentes, se sostiene que quien invoca haber sufrido un acto discriminatorio debe aportar indicios claros que tornen verosímil la discriminación invocada. Y en ese caso, será el 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.

Mediante este proyecto se pretende desandar esta valiosa jurisprudencia y retroceder en un aspecto medular de las relaciones laborales, vinculados a la protección de la dignidad humana. Como sostienen los Dres. Ricardo Cornaglia y Juan Orsini, se trata de “una licencia para discriminar” .

Por otra parte y si bien debe interpretarse que ostentan carácter enunciativo, se advierte que los motivos que menciona el texto del art. 245 bis de la LCT son más restrictivos que aquellos expresados en el segundo párrafo del art. 1 de la Ley 23592 (norma antidiscriminatoria especial), que incluye causales de discriminación a las basadas en "posición económica, condición social o caracteres físicos".

Fondo de cese laboral (art. 93):

En Argentina desde hace años tenemos un sistema de despido llamado por Justo López, de “validez e ilicitud”. Es decir, el despido es un acto ilícito ya que afecta la protección constitucional contra el despido arbitrario y ocasiona un grave daño a la persona, su familia y su proyecto de vida, pero tiene EFICACIA para extinguir el vínculo laboral. Por decisión legislativa, se estableció una indemnización tarifada.

No obstante, conforme a los estándares de protección internacional, debería consagrarse un verdadero derecho a la estabilidad laboral, pudiéndose extinguir el vínculo sólo ante la existencia de causa.

Al contrario, este proyecto avanza en la dirección opuesta, habilitando a través de la negociación colectiva – convenio colectivo de trabajo - que las partes sustituyan el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional.

Dicho fondo de cese de ninguna manera satisface los estándares constitucionales vigentes, ya que no sólo no repara adecuadamente el daño que genera la extinción del vínculo, sino que al no establecer ninguna sanción al empleador que despide, tampoco opera como disuasivo frente a esta conducta ilícita.

Asimismo, la norma faculta a los empleadores a optar por contratar un sistema privado de capitalización, a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente

artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la presente ley.

Es preocupante esta última previsión ya que podría propiciar la utilización fraudulenta de este modo de extinción contractual, encubriendo despidos sin causa bajo el formato de “retiros voluntarios” o acuerdos bilaterales que no lo son, violando el principio de irrenunciabilidad.

Esta norma afecta el art. 14 bis de la Constitución Nacional, que consagra la protección frente al despido arbitrario, como, asimismo, el art. 6 del PIDESC, que tutela el derecho al trabajo como el Protocolo de San Salvador.

Por otra parte, la habilitación de la disponibilidad colectiva, en sentido peyorativo para la persona trabajadora, colisiona con el bloque federal de constitucionalidad vigente (Art. 75, inc. 22), el principio de progresividad y no regresividad y normas de orden público laboral (Arts. 7, 8, 9 y 13 LCT; y arts. 7 y 8 de la ley 14.250 conf. dec. 1135/2004).

Trabajadores independientes con colaboradores (art. 94):

También en materia de fraude laboral, esto quiere decir, a la posibilidad de utilizar otras formas de contratación para ocultar el carácter laboral de la relación y eludir así la aplicación de las normas del derecho del trabajo, el proyecto crea una nueva figura legal para evitar la aplicación de la normativa laboral.

Se trata del llamado trabajador independiente con colaboradores, que es el caso de una persona que tiene un emprendimiento productivo y que cuenta con hasta tres trabajadores. En este caso, el proyecto establece que no existe vínculo laboral entre el titular del emprendimiento y las personas que contrate para trabajar en el mismo, pudiendo el primero acogerse a un régimen especial que será definido por decreto del Poder Ejecutivo, que incluirá el aporte mensual que deberá realizar al sistema de la seguridad social.

El proyecto establece que esta figura no sería aplicable si existe alguna de las notas típicas de una relación laboral, motivo por el cual no explica su inclusión dentro del título dedicado a la reforma laboral. Esta inclusión demuestra que la finalidad de esta nueva figura es que sea en los hechos utilizada para intentar ocultar relaciones laborales, como sucede con muchos otros tipos contractuales supuestamente no aplicables a relaciones de dependencia pero que en la práctica son utilizados para el fraude laboral. En definitiva, se trata de una nueva figura contractual cuya única explicación para su creación es que sea usada con fines fraudulentos para intentar eludir la aplicación de la normativa laboral.

Derogación del incremento indemnizatorio por falta de pago de las indemnizaciones por despido (art. 98):

Así como el proyecto aumento el plazo del período de prueba y autoriza a implementar un régimen de Fondo de Cese Laboral en reemplazo de la indemnización por despido del art. 245 LCT, el proyecto deroga la ley 25.323 cuyo art. 2 prevé un incremento del 50% de las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 LCT, para el caso en que no sean abonadas y el trabajador y la trabajadora deban demandar su pago judicialmente.

Se trata de un incremento indemnizatorio cuya finalidad es desalentar la falta de pago de las indemnizaciones por despido, procurando evitar que los trabajadores y las trabajadoras deben recurrir a un reclamo judicial para obtener el pago oportuno de tales indemnizaciones. Es por ello que forma parte de las medidas legales de protección contra el despido arbitrario, en cumplimiento del mandato constitucional del art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Su derogación alienta la falta de pago en término de las indemnizaciones por despido, incumpliendo con dicho mandato constitucional y alentando la judicialización de los reclamos laborales.

Régimen indemnizatorio por trabajo no registrado y deficientemente registrado (arts. 97 y 98):

El proyecto deroga la totalidad de las indemnizaciones por trabajo no registrado o incorrectamente registrado previstas en los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013, art. 1 de la ley 25.323 y art. 50 de la ley 26.844, dejando sin ninguna indemnización especial al trabajador y a la trabajadora que debió afrontar una relación laboral sin la debida registración. Esto resulta de suma gravedad si tomamos en consideración que el trabajo no registrado en nuestro país ronda el 40%, situación que implica para estos trabajadores y trabajadoras estar desprovistos de todos los beneficios previstos en la ley laboral y en los convenios colectivos de trabajo.

Si nos encontramos en presencia de altísimos índices de trabajo no registrado, no se explica la razón por la cual se derogan todas indemnizaciones por trabajo no registrado, siendo que una de las funciones que cumplen las mismas es justamente desalentar la falta de registración de la relación laboral. Claramente la verdadera razón de la reforma es eximir de responsabilidad a los empleadores que omitan registrar la relación laboral, medida que alienta el empleo no registrado y deja sin ninguna reparación al trabajador y a la trabajadora afectados por una relación laboral clandestina.

También se deroga la indemnización prevista para el caso de falta de entrega del certificado de trabajo y del certificado de aportes y remuneraciones, que deben ser entregados por el empleador cuando finaliza la relación laboral. Tal documentación resulta de importancia para el trabajador y la trabajadora, porque les permite acreditar sus antecedentes con vistas a conseguir un nuevo empleo y asegurarse una constancia fehaciente de que se les han efectuado las retenciones y aportes jubilatorios.

Promoción del empleo registrado (arts. 75 a 80):

Luego de derogar todas las indemnizaciones por trabajo no registrado y deficientemente registrado previstos en la actual normativa que buscan justamente desalentar la informalidad laboral, el proyecto para aparentar tomar alguna medida destinada a intentar reducir los índices de empleo no registrado; establece en su Título IV "Promoción del empleo registrado", lo que en la jerga se conoce como "Blanqueo", que consiste en la fijación de un plazo, en este caso de 90 días corridos a partir de la entrada en vigencia de la ley, para que los empleadores regularicen a las personas trabajadoras no registrados o incorrectamente registradas.

El proyecto delega en el Poder Ejecutivo la potestad de reglamentar los efectos que dicha regularización pueda implicar para los empleadores, los cuales podrán consistir en la eximición de la acción penal por delitos tributarios, la condonación de multas e infracciones y/o de deudas por aportes y contribuciones adeudadas por no menos del 70%, entre otras.

Establece que a las personas trabajadoras así regularizadas se les computarán aportes hasta un máximo de 5 años. Para el caso de la persona cuya relación sea regularizada y que hubiese trabajado sin registrar por más tiempo, no se les computará aportes por todo ese tiempo excedido a los fines de cumplir con los años de servicio requeridos para obtener el beneficio de la jubilación y para la prestación por desempleo.

Por otra parte, los aportes se computarán no sobre el salario efectivamente devengado, sino sobre una remuneración equivalente al salario mínimo vital y móvil. Los meses así regularizados no se contarán a los fines del cálculo del haber jubilatorio. Esto afectaría a aquellas personas que estén próximas a jubilarse porque, si en los meses regularizados los salarios efectivamente devengados eran elevados, al no tomarse en consideración para el

cálculo del haber jubilatorio, ello sin hesitaciones incidirá en forma negativa en el haber jubilatorio que vayan a percibir.

La implementación de sistemas de “blanqueo” como el previsto en este Proyecto, ya fue aplicado en nuestro país en otras oportunidades, verbigracia ley 24.013 (1991), y ley 26.940 (2014), los que no mostraron resultados significativos a los fines de reducir los índices de trabajo no registrado.

La decisión del empleador de regularizar a sus trabajadores y trabajadoras no depende de las deudas por aportes y contribuciones ni de las sanciones que pueda tener por el tiempo en que estas personas se desempeñaron sin registración laboral.

La práctica habitual de los patrones a la hora de regularizar la relación laboral, es la de consignar como falsa fecha de ingreso a la fecha de registración y no la fecha real de ingreso a la empresa. De esta manera, evitan tener que abonar las deudas por aportes y contribuciones, así como las eventuales sanciones que puedan sufrir, por los períodos en que el trabajador y la trabajadora se desempeñaron sin registración laboral.

La decisión patronal de regularizar o no a los trabajadores y a las trabajadoras depende de otros factores vinculados más a cuestiones macroeconómicas, al margen de ganancia empresarial y la marcha económica del negocio, que inciden en la decisión de trasladar las consecuencias negativas hacia las personas trabajadoras excluyéndolas de los beneficios del empleo formal derivados de la legislación laboral protectoria actual.

Régimen de empleo público y de convenios colectivos de trabajo del sector público nacional (arts. 52 a 63):

Se introducen considerables modificaciones al régimen legal del Empleo Público Nacional previsto en la ley 25.164 (LEP).

Las modificaciones pretendidas apuntan a regular las consecuencias sobre aquellos trabajadores y trabajadoras de Planta Permanente que se verán afectados por los despidos y por la modificación de la estructura del Estado Nacional, como consecuencia de la eliminación o supresión de organismos dentro de la Administración Pública Nacional.

El Proyecto modifica el art. 11 de la LEP estableciendo el pase automático a disponibilidad por un plazo máximo de 12 meses de las personas trabajadoras de Planta Permanente cuyos cargos hayan sido suprimidos por medidas de reestructuración, eliminando de este modo el procedimiento de reubicación en cargos vacantes y reconversión laboral como se contempla actualmente.

En estos casos, los trabajadores y las trabajadoras afectadas, como condición para continuar percibiendo sus remuneraciones deberán recibir la capacitación que se les imparta y/o desarrollar tareas en servicios tercerizados del Estado.

La obligación de tener que prestar tareas en servicios tercerizados del Estado, implica de por sí un giro radical del actual paradigma del Derecho del Trabajo en la materia, pasando de la protección legal del trabajador y la trabajadora contra la tercerización laboral a la obligatoriedad legal de tener que aceptar esa forma de precarización laboral.

Por otra parte, se modifica el art. 12 de la LEP eliminando el párrafo que establece que las personas que se encuentren en licencia por enfermedad o accidente, por embarazo o por matrimonio, hasta vencido el período de su licencia, no podrán ser puestas en situación de disponibilidad.

Es decir, habilita a que la persona trabajadora que se encuentra usufructuando una licencia pueda ser puesta a disponibilidad, lo que representa una grave vulneración a Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con Jerarquía Constitucional (art. 75

inc. 22 de la CN) que imponen el deber de proteger a la persona trabajadora frente a tales contingencias.

Por otro lado, si bien el Proyecto mantiene la cláusula que establece que los/as delegados/as del personal con mandato vigente o dentro del período de tutela de un año no pueden ser puestos en situación de disponibilidad, se elimina la cláusula que establece que en el caso de supresión del organismo estos/as deberán ser afectados/as a otro, dentro de la misma jurisdicción y zona de actuación.

Esta eliminación genera un vacío legal respecto de la situación de estos delegados y delegadas gremiales, que habilitaría al Estado empleador a adoptar medidas discrecionales y abusivas, contrarias al principio de libertad sindical y a la garantía de cumplimiento de la gestión sindical para los representantes sindicales previsto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

La mega ley establece que, durante el período de disponibilidad, quienes trabajan en el Estado Nacional tendrán las siguientes opciones: 1) aceptar cubrir una vacante en la Administración Pública Nacional, en caso que la hubiera y cumplieren los requisitos para ello; 2) ser contratados/as si fueran requeridos por empleadores privados dentro de los beneficios que se establezcan a esos fines; o 3) formalizar otro vínculo laboral por sus propios medios.

Si se cumple el plazo del período de disponibilidad de 12 meses sin que se hubiera formalizado una nueva relación laboral, la persona afectada quedará automáticamente desvinculada del sector público nacional, teniendo derecho a percibir una indemnización. Esta indemnización será igual a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, salvo el mejor derecho que se estableciere en el Convenio Colectivo de Trabajo y las indemnizaciones especiales que pudieren regularse por dicha vía.

Del texto del proyecto en análisis se puede inferir que aquellas personas en disponibilidad que formalicen dentro de ese período una nueva relación laboral en el sector privado, serán privadas de la indemnización allí prevista, pese a haber finalizado su relación de empleo con el Estado Nacional y sin que haya mediado causa alguna imputable a aquella. Esta situación importa una violación flagrante al mandato constitucional de protección contra el despido arbitrario y a la estabilidad en el empleo previsto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Por otro lado, se modifica el art. 15 de la LEP eliminando la necesidad del consentimiento expreso de la persona para poder ser trasladada geográficamente a otras dependencias. Esto habilitaría los traslados compulsivos de trabajadores y trabajadoras.

También se modifica el art. 32 de la LEP reduciendo los días de inasistencia injustificada y el número de calificaciones insuficientes para poder cesantear al trabajador y a la trabajadora. En efecto, se pasa de 10 inasistencia injustificadas discontinuas en el año a 5, y de 5 inasistencia injustificadas continuas a 3.

En cuanto a las calificaciones insuficientes para poder ser pasible de la sanción de cesantía, se reducen de 3 calificaciones continuas a 2, y de 4 calificaciones alternadas en los últimos 10 años servicios a 3.

El Proyecto modifica el art. 37 de la LEP duplicando el plazo de prescripción de las sanciones.

Para aplicar un apercibimiento o suspensión la eleva a 1 año el plazo de prescripción desde la comisión de la falta, cuando actualmente es de 6 meses. Para la cesantía se eleva el plazo de prescripción a 2 años, cuando actualmente es de 1 año. En cuanto a la exoneración, eleva el plazo de prescripción a 4 años, cuando actualmente es de 2 años.

Asimismo, modifica el art. 18 de la LEP, eliminando la posibilidad que los convenios colectivos de trabajo deban prever los mecanismos de participación y de control de las asociaciones sindicales en los procesos de selección para cubrir cargos vacantes.

Se incorpora al art. 24 de la LEP un inciso j) que prohíbe a los trabajadores y a las trabajadoras: *“Dedicar sus horas laborales del servicio público a hacer cualquier tipo de tareas vinculadas a campañas electorales y/o partidarias”*. La amplitud de este inciso puede llegar a entenderse comprendidas también a las elecciones sindicales, como puede ser la elección de delegados y delegadas, por lo que puede ser limitativo de la actividad sindical en los lugares de trabajo.

Se puede observar que las principales modificaciones a la LEP son tendientes a facilitar la aplicación de cesantías y demás sanciones, como así también a reducir la participación sindical en los procesos de selección de vacantes y limitar la actividad sindical en los lugares de trabajo.

En materia de régimen de las convenciones colectivas de trabajo del sector público nacional, se introduce a la ley 24.185 un art. 16 bis que establece: *“El ejercicio regular del derecho a huelga no dará causa a ningún tipo de sanción administrativa y el descuento en la remuneración será proporcional al tiempo no trabajado”*.

Se trata de una disposición que tiene la apariencia de ser positiva para el ejercicio del derecho constitucional de huelga, pero lo cierto es que tiene eso, sólo la apariencia, porque autoriza la aplicación de sanciones administrativas y descuentos salariales cuando la parte empleadora considere “irregular” el ejercicio del derecho de huelga. Sin perjuicio de que el derecho de huelga no puede constituir un ilícito y mucho menos ser motivo de sanciones para quienes ejercen ese derecho, el proyecto no precisa qué considera como un irregular ejercicio de ese derecho, lo que deposita enteramente en manos de la parte empleadora el significado de esa expresión, dando vía libre con ello para que pueda aplicar sanciones y realizar descuentos salariales.

Conclusiones:

El capítulo laboral de la Ley de Bases con dictamen mayoritario de comisiones del senado, constituye una reforma laboral regresiva que ataca el corazón del derecho protectorio del trabajo y lesiona gravemente los Derechos Humanos de las personas que trabajan y que viven de su salario.

Asimismo, en atención al principio de progresividad que rige en materia de regulaciones del trabajo, todas las medidas propuestas resultan inconstitucionales y contrarias a los Tratados y Convenciones ratificados por nuestro país.

Particular mención debemos realizar de la derogación de la última moratoria previsional prevista en la ley 27.705 y su sustitución por una prestación de retiro proporcional para las personas que hubieran alcanzado los 65 años de edad. Esta medida deja sin acceso a ninguna prestación jubilatoria a aquellas mujeres mayores de 60 años y que no hayan alcanzado los 65 años de edad, y carezcan de los años de aportes exigidos por la normativa, producto de la informalidad laboral a la cual fueron sometidas por la parte empleadora.

Rechazamos enfáticamente este nuevo intento flexibilizador que afecta gravemente a las personas que trabajan y a sus organizaciones, y exigimos una discusión sobre estos temas, enmarcada en la garantía de su tutela que la Constitución Nacional consagra, que no sólo mantenga vigentes las normas que hoy nos rigen, sino que permita que se materialicen en normas concretas, los derechos humanos, laborales y sociales de las personas trabajadoras, garantizándose la estabilidad laboral, la democratización de las relaciones laborales y la totalidad de los derechos enumerados en el art. 14 bis que transcribimos:

“El trabajo en sus diversas formas gozará 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, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna...”.

**ASOCIACION DE ABOGADOS Y ABOGADAS LABORALISTAS
CONSEJO DIRECTIVO**