

Direito do Trabalho crítico – 14-5-2024

Construindo um olhar plural, multiescalar e principiológico

<https://direitodotrabalhocritico.com/2024/05/14/un-proyecto-de-reforma-para-demoler-el-derecho-del-trabajo/>

UN PROYECTO DE REFORMA PARA DEMOLER EL DERECHO DEL TRABAJO



Mario L. Gambacorta – Docente de grado y postgrado, Investigador, Doctor y Postdoctor, UBA-UNLZ-UNPAZ-UMSA-FLACSO-UMET-UNAHUR-UNLAM

1. Algunas consideraciones generales a modo de introducción

La media sanción otorgada por la mayoría oficialista integrada por diversos bloques a la denominada *Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos*, configura una nueva y profunda ofensiva desprotectora contra el derecho del trabajo y de la seguridad social.

En efecto, los contenidos de esta reforma desreguladora orientada al recorte, reducción y dilución de los derechos sociales, como ya detallaremos a continuación; afecta al derecho del trabajo y la seguridad social, tanto en el sector público como en el sector privado. Amén de ser, este último, la referencia principal para percibir el grado de vigencia de los principios tutelares de la normativa laboral en general.

En línea con lo expresado precedentemente, adelantamos que, en este trabajo pondremos especial foco -sin desmedro de la mención de los principales aspectos restrictivos de derechos para el sector público-, en los mecanismos que desarticulan la lógica protectora del derecho del trabajo en el sector privado. Lo haremos, prioritariamente, desde las categorías del marco teórico que hemos dado en denominar *enfoque crítico tutelar de las relaciones laborales*.

La media sanción de este proyecto (al que nos referiremos desde ahora como de ley de bases), propuesto por el actual Poder Ejecutivo nacional y acompañado por los oficialismos que, conceptualizamos como producto de una convergencia liberal libertaria; nos permite constatar la prevalencia de la categoría central de nuestro *enfoque*, para avanzar en la comprensión del escenario presente.

Dicha categoría es la de hegemonía deslaborizadora. Esta, la entendemos la como la prevalencia de paradigmas contruidos a partir de una sistemática atribución de responsabilidades negativas a los marcos tutelares que brinda el derecho del trabajo y de la seguridad social.

Asimismo, se entronca con una mirada sesgada, y por ello economicista, que produce generalizaciones sin mayores esfuerzos fundadores, sea esto en términos de contexto o de intereses involucrados.

Es así que, si realizamos un ejercicio de interpretación de los elementos que inspiran esta reforma impulsada por el Poder Ejecutivo y acompañada por los oficialismos referidos; podremos apreciar la proyección de elementos que son propios de la lógica prevalente en el fenómeno conocido como, globalización económica neoliberal o más comúnmente como neoliberalismo.

Lo expresado anteriormente lo expresamos, sin dejar de lado que, el neoliberalismo debería, a nuestro juicio, debería ser apreciado en contexto. Diferenciando los roles que atribuye -y en los que quedan o deja inmersos-, a los distintos países, en los procesos de producción, incidiendo en su organización económica y laboral.

Como señalamos previamente, el que denominamos en Argentina como enfoque neoliberal, pone el centro de su mirada y respuestas, en supuestas problemáticas laborales que dificultarían el desarrollo el crecimiento y las inversiones.

Sin embargo, poco refiere en estas latitudes, respecto de la relevancia de la industrialización; entendido este por nosotros como proceso de efectivo desarrollo y mayor potencialidad, en vista de impulsar la creación de pymes y la mayor generación de puestos de trabajo.

2. Contenidos del proyecto de ley

2.1. Regularización o institucionalización del fraude laboral

Ingresando en el análisis del proyecto de ley que nos ocupa, lo primero que se plantea, concretamente, en el Título IV, es una pretendida *promoción del empleo registrado*.

La ley de bases postula, para promocionar el empleo registrado, una lógica que se orienta a establecer institucionalmente una desregulación desprotectora.

En efecto, no surgen como iniciativas en su texto, más que estipulaciones y habilitaciones para limitar los efectos o consecuencias negativas para los empleadores, de los incumplimientos que se hubieren configurado. Para ello, prioritariamente, permite atender las temáticas mediante aspectos que serán reglamentados por el ejecutivo.

Es así que por ejemplo, en el artículo 76 del proyecto se refieren cuestiones como: la extinción de la acción penal prevista en la ley 27.430; la condonación infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza previstas en las distintas normativas que se enuncian en el inciso a) del artículo mencionado; la baja para los infractores del Registro de empleadores con sanciones laborales (REPSAL) creado por la ley 26.940. Evidenciando que los incumplimientos no acarrearán consecuencias, por ejemplo, en término de contrataciones con el Estado.

En el inciso c) del mismo artículo, se prevé, una generosa condonación de la deuda por capital e intereses en el caso de que hubieran existido situaciones de falta de pago de aportes y contribuciones; refiriéndose especialmente, diversos subsistemas de la seguridad social que podrán ser alcanzados por estos beneficios.

En línea con la condonación indicada, se delega en la reglamentación la posibilidad de determinar los porcentajes de condonación de las deudas; estipulándose que, en ningún caso, serán inferiores al 70% de las sumas adeudadas. Esto configura un porcentaje muy

interesante en favor de los deudores, más allá de los incumplimientos normativos en que incurrieron.

En el artículo 77 del proyecto, se les permite -limita- a los trabajadores que sean alcanzados por estos procesos de regularización, el cómputo de hasta sesenta meses de servicios con aportes, pero solo sobre un monto mensual equivalente al salario mínimo vital y móvil, con otros criterios restrictivos respecto de la Ley 24.241 y la prestación por desempleo de la Ley 24.013.

Esto implica que la base de cálculo para esa regularización no atiende los montos correspondientes a las verdaderas retribuciones, como serían los convenios colectivos de trabajo que hubieran correspondido aplicar, y que no se aplicaron por incumplimiento de la normativa -por el incumplimiento en que incurrieron sus empleadores para maximizar su ganancia-.

Esto refleja, a su vez, una importante transferencia de recursos en beneficio de los incumplidores. Colegimos que el monto sobre el cual se calculará la regularización, será notoriamente inferior al que debería corresponder si se tuviera en cuenta el salario de convenio.

Los meses regularizados tampoco serán considerados para la determinación de la prestación compensatoria ni de la prestación adicional por permanencia, en línea con la prestación básica universal y el beneficio de prestación por desempleo.

Asimismo, en el artículo 78 del proyecto se prevé planes de regularización pluri anuales de hasta cinco años y una regulación anual mínima del 20% de las diferencias existentes.

Por su parte, el artículo 79 permite incluir en este régimen de regularización inclusive deudas controvertidas en sede administrativas contencioso administrativa o judicial.

Sobre este último punto cabría analizar con mayor detenimiento los efectos retroactivos, la potencial afectación de derechos adquiridos, y las demás posibles inconstitucionalidades.

Para apreciar los alcances y la procedencia o no de los contenidos del proyecto, tanto para este punto como para la mayoría de las cuestiones involucradas, no podemos olvidar la vigencia de principios del derecho del trabajo como el de la condición más beneficiosa.

Este principio implica, entre otras cosas que, en el caso de sucesión de normas, subsisten las condiciones más beneficiosas existentes - que se tutelan- para el trabajador o la trabajadora.

También, y ya en términos generales, consideramos debería tenerse en cuenta al momento de interpretar los artículos, el hecho de analizar si, verdaderamente, se adecúan a parámetros constitucionales, como el principio de progresividad, establecido en nuestra Constitución Nacional, artículo 75 inciso 19, y en tratados internacionales de derechos humanos incorporados a nuestra Constitución.

Por su parte, se expresa en el artículo 80 del proyecto que, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) deberá -si se sancionara esta ley, abstenerse de formular de oficio determinaciones de deudas y labrar actas de infracción por los periodos comprendidos en la regularización correspondiente a los sistemas de la seguridad social. Tampoco podrá realizar ajustes impositivos.

En cuanto a esto, consideramos que, en términos prácticos y más allá de los procesos de regularización puntual, podría dar lugar a una suerte de paralización de procesos de fiscalización a cargo de AFIP, en virtud de una justificación universalizadora que podría emerger, supuestamente para evitar el dispendio de actividad administrativa durante los plazos en los cuales se puede recurrir a la regularización.

2.2. Modernización o precarización sin consecuencias

El título quinto del proyecto que obtuvo la media sanción en la Cámara de Diputados de la Nación, se denomina como *de modernización laboral*.

Comienza este título con las modificaciones propuestas a la ley 24.013, mediante el artículo 81 del proyecto, a su artículo 7. Esto con el fin de que la relación o el contrato de trabajo se consideren registrados, una vez más, de acuerdo a la formas y condiciones que establezca la reglamentación.

Esto significaría que, será el Poder Ejecutivo nacional quien determinará cuáles son los requisitos para que haya contrato de trabajo, de acuerdo -como dice el propio artículo- a parámetros simples inmediatos expeditivos y a través de medios electrónicos.

La lógica que impregna el proyecto nos lleva a pensar que, probablemente, se simplificarán en demasía los aspectos registrales, con una potencial dilución de posibilidades en cuanto a la invocación de fraude o simulación por parte de las o los trabajadores.

Como si esto no fuera suficiente, en el artículo 81, segundo párrafo, se establece un mecanismo diferenciado para las empresas de hasta 12 trabajadores; contemplando un importe único para las obligaciones emergentes de las relaciones laborales, sean estas legales o convencionales.

Siendo la entidad recaudadora la que distribuirá los conceptos emergentes a los destinatarios correspondientes; nos preocupa al respecto la posibilidad de una mayor dilución todavía -de la que sufren al presente- de los conceptos de carácter remunerativo.

En el artículo 83 se incorpora como artículo 7 ter de la ley 24.013, la posibilidad de denuncias por parte del trabajador de la falta de registración laboral ante la autoridad de aplicación. A tal fin, se

deberá facilitar un medio electrónico ante la AFIP, el Ministerio de Economía, o las autoridades administrativas del trabajo local; mencionándose que el sistema debe expedir una constancia pertinente a los fines del artículo 11 de esta ley.

Este artículo nos preocupa especialmente, ya que la constancia puede implicar algún tipo de individualización del trabajador que, si trasciende, puede tener consecuencias en cuanto a la continuidad de su trabajo ante la posibilidad de potenciales represalias.

En el artículo 84 se agrega como artículo 7 quáter a la ley 24.013, el hecho o la obligación de que la autoridad judicial debe poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, en un término de 10 días, todas las circunstancias que permitan la determinación de la deuda si la hubiera y en línea con el reconocimiento de los años de servicios.

Sin embargo, luego en el párrafo segundo del artículo 84, se facilita al infractor la deducción de los componentes ya ingresados conforme al régimen del que se tratara, estableciéndose un sistema de interés menos gravoso y facilidades de pago.

Hasta aquí vemos una amplia facilitación de instancias para el incumplidor, preguntándonos: ¿en qué beneficia esta reforma laboralmente al trabajador? ¿cuál es el hecho o acciones que permitiría mayores contrataciones o la pretendida modernización que se declama en torno a esta reforma?

Solo apreciamos que, la llamada modernización no es sino una desregulación consistente en quitar elementos tutelares, supuestamente gravosos para el empleador, para tratar de desalentar los incumplimientos.

Llegados a estas instancias, vale aclarar que desregulaciones como la postulada en el proyecto con media sanción no han cumplido, cuando se implementaron en el pasado, con su supuesto objetivo.

El alrededor del 35,7% de asalariados no registrados (conforme datos del INDEC del cuarto trimestre de 2023), también ha sido consecuencia de los variados incumplimientos patronales y la falta de fiscalización por parte de las distintas administraciones del trabajo.

Por todo lo cual, no se evidencia ni fundamenta que, si reducimos los elementos de control esto se revierta. Más bien vemos la configuración de un escenario que va a potenciar y dar por tierra con los escasos, insuficientes o poco efectivos mecanismos que teníamos para regularizar trabajadores en relación de dependencia; pero que de todos modos constituyen una barrera a atravesar con un margen de desaliento a la irregularidad.

Si con esos mecanismos se daba un elevado índice de no registración podríamos colegir que, con una mayor flexibilización en un sentido desprotectorio; la tendencia marchará hacia un crecimiento de consecuencias probablemente impredecibles en términos de desprotección social, desfinanciamiento de los sistemas de la seguridad social, precarización laboral e inestabilidad social.

2. 3. Diluyendo la relación de dependencia y otras tutelas laborales

El proyecto de reforma también plantea en el Capítulo II del Título IV, *modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)*.

Concretamente, a través de su artículo 87, sustituye el artículo 29, considerando a los trabajadores como empleados directos de quienes registren la relación laboral, sin importar si han sido contratados para proporcionarlos a terceras empresas.

Esto quiebra la relación que antes existía con quien se valía verdaderamente de los servicios, consolida un mecanismo de terciarización que, si bien mantiene la responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social.

Esto daría lugar también a una serie de proyecciones imprevisibles, en términos de la representación en el lugar de trabajo, la representación sindical y los convenios colectivos de trabajo que consecuentemente se apliquen. Entendemos que va a potenciar la atomización del colectivo laboral en el lugar de trabajo.

Agregamos que estos proyectos en forma subsecutiva se orientan a desarticular la organización sindical por actividad, el convenio colectivo de trabajo por actividad, contribuyendo a una fragmentación en el propio ámbito de la empresa que, siempre prefieren por sobre el de actividad.

En cuanto al periodo de prueba, consideramos que las ampliaciones del mismo no tienen sentido ni eficacia en el sentido que suele esgrimirse para estas reformas. Las antecedentes en este sentido ya demostraron en la década de los 90' y en la ley 25.250 del año 2000, que resultaron inútiles para impactar en la generación de nuevos puestos de trabajo.

El período de prueba, que viene siendo catalogado como una modalidad, en nuestra ley de contrato de trabajo, ya nos insinúa, por la forma y el lugar en que fue colocado en el marco de anteriores procesos de flexibilización laboral desprotectoria,, su potencial utilización práctica fraudulenta. Lamentablemente, más que como mecanismo de prueba suele ser utilizado como una modalidad de contratación.

El período de prueba perjudica, prioritariamente, a las y los jóvenes. Genera una alta rotación en el trabajo. Con lo cual adelantamos

nuestra percepción de qué los mecanismos antifraude previstos no se aplicarán ni cumplirán sus objetivos. A ello, se agrega con el desmantelamiento del Estado, la potencial reducción de acciones inspectivas.

Por todo lo anterior, esta “modalidad” suele dar el lugar a contrataciones que, en la práctica, son más temporarias que indeterminadas, y que son retribuidas, a menudo, con bajos salarios.

En la modificación al artículo 136, respecto de contratistas o intermediarios, la vinculación con el artículo 30 de la LCT nos hace presuponer que, se proyectarán para estas situaciones, conflictos similares a los que da lugar el propio artículo 30, en cuanto a la verificación o no de responsabilidad solidaria.

Por otra parte, la sustitución del artículo 177 de la LCT, respecto de la opción para las mujeres a que se les reduzca la licencia anterior al parto hasta 10 días anteriores al mismo, merecería recordarse que, la parte débil de la relación laboral es la parte trabajadora y, frecuentemente, las trabajadoras. Con lo cual no siempre puede elegir libremente. En esta inteligencia, nos atrevemos a presuponer que se le podría aplicar a la mujer para que se mantenga trabajando hasta los 10 días anteriores al parto.

Consideramos que, la acumulación posterior de la licencia le permitiría al empleador resolver la situación organizativa laboral antes del embarazo, y podrá abrir más incertidumbres para la mujer, entre otras cosas, por la extensión de la licencia luego del parto y su mayor demora en retomar sus tareas.

En términos de extinción, se incorpora como artículo 245 bis un agravamiento en la indemnización cuando el despido se produjera en virtud de un acto discriminatorio. Es decir que, por ejemplo, se pretende dejar de lado la aplicación de la ley 23.592, la cual conlleva la nulidad del acto discriminatorio y consecuentemente, posibilitaría la reinstalación del trabajador o la trabajadora afectados.

Con esta reforma, se busca reemplazarla tales posibilidades por una indemnización tarifada, la cual para este caso, implica solamente un incremento del 50%.

No debemos confundirnos por el mero hecho del incremento de la indemnización, que inclusive puede ser elevada hasta un 100% por los magistrados judiciales. La complejidad de este artículo se encuentra en que la discriminación se fija en un valor, y no en la reparación del hecho dañino que conlleva. Específicamente, se señala en este artículo que el despido dispuesto en todos los casos va a producir la extensión definitiva del vínculo laboral a todos los efectos. En síntesis, si uno paga el precio o tarifa previsto podría actuar en forma discriminatoria.

Lo anterior se proyecta en discriminaciones, sobre todo, por causas sindicales, de género, de salud; y permitiría, fundamentalmente, a grandes empresas que tuvieren políticas antisindicales o restrictivas en temáticas de igualdad de género o oportunidades, actuar en tal sentido solo con una consecuencia compensatoria económica. Así, podrán tomar la decisión que quieran en el sentido que quieran, siempre que puedan pagar el agravamiento indemnizatorio.

En cuanto al artículo 245 de la ley de contrato de trabajo, se habilita las partes a que puedan sustituir mediante los mecanismos previstos en las negociaciones colectivas, más específicamente mediante un convenio colectivo de trabajo, la indemnización prevista por este artículo, por un fondo o sistema de cese laboral.

Hasta aquí quedaría librada dicha posibilidad a la negociación colectiva y la autonomía colectiva de las partes respetando el orden público laboral. Pero en el final del primer párrafo del artículo sustituido por el artículo 92 del proyecto, se menciona que los parámetros para dichas negociaciones serán dispuestos por el Poder Ejecutivo nacional. Todo ello en virtud de las delegaciones que se le otorgan, y que consideramos una falta de armonización y/o consideración de los paradigmas constitucionales vigentes.

Esto podría dar lugar a mecanismos restrictivos de contenidos negociales respecto de los cuales esperamos que, en el escenario de hegemonía deslaborizadora, no redunden en modelos precarizadores para facilitar la extinción y el abaratamiento en la finalización del contrato de trabajo. Es decir, que no se vulnere la garantía de protección contra el despido arbitrario.

Refiriéndonos ahora a los denominados colaboradores independientes, que puede tener un trabajador independiente -ello en términos del propio artículo 93 de este proyecto de ley-, se presenta, a nuestro entender, una clara intención de apartamiento de la lógica los principios y los mandatos constitucionales que rigen el derecho del trabajo y de la seguridad social. No estamos sino ante la pretensión de considerar como autónomos a trabajadores que se desempeñan para un trabajador independiente, bajo la dirección y con sujeción a éste.

Comentario aparte nos merecería si ese trabajador independiente verdaderamente lo es, por ejemplo, de la empresa principal que lo subcontrata. Es decir, si no se encuentra bajo la órbita de otra empresa o fue obligado a colocarse en esa situación como parte de un grupo o conjunto económico.

Pero más allá de lo señalado en el párrafo precedente, el quiebre o la neutralización que se pretende respecto de la relación de dependencia, entendemos deberá ser confrontado con los propios contenidos de la Ley de Contrato de Trabajo. De igual modo, con los principios que ella misma contiene, y amén de los mandatos establecidos en el artículo 14 bis de la Constitución nacional.

La tipificación que se formula de trabajadores como colaboradores independientes, en vista de que no sean trabajadores dependientes sino autónomos; además de dirigirse a la construcción de una flagrante desigualdad de éstos con los trabajadores en relación de dependencia; nos lleva a atrevernos a encuadrarla como un verdadero engendro jurídico.

Seguramente generará enormes diferencias en términos de retribución, más allá de la igual tarea que puedan llevar a cabo. Inclusive, en cuanto a los aportes y, consecuentemente, la forma en que se atiendan las contingencias de la seguridad social.

Y una vez más, esto será regido en los términos y condiciones y conforme a los requisitos que establezca la reglamentación. Será el Poder Ejecutivo nacional el que delimitará los efectivos alcances de esta precaria situación pretendida como no laboral.

También se alcanza la Ley 26.727, régimen de trabajo agrario, con modificaciones que restringen derechos laborales, derogándose en el artículo 97 del proyecto, la prohibición de la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación, o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades que prevé esta ley. Esto se lograría si prospera en el proyecto la derogación del artículo 15 de la ley 26.727.

Se prevé también, en el artículo 94, del proyecto aplicar, para los trabajadores de tiempo indeterminado del sector agrario, lo resuelto en cuanto al período de prueba.

Si bien en el artículo 95 del proyecto se menciona la subsistencia de las bolsas de trabajo podemos verificar también un mecanismo de redacción normativa como el que fue utilizado en la reforma laboral brasilera del año 2017. En esta inteligencia, primero se mencionan los derechos, y en el o los párrafos subsiguientes se establecen los parámetros por los cuales se los neutraliza.

Concretamente, nos referimos a que, si bien se contempla la posibilidad de existencias de bolsas de trabajo luego se señala que el empleador podrá contratar a cualquier persona más allá de la bolsa de trabajo. Se neutraliza una de las conocidas como, cláusulas sindicales, que la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) admite para diversos países.

En el artículo 96 se deroga la ley 14.546, conocida como el Estatuto del Viajante de Comercio. Así, de un plumazo, se borra una norma que atiende las particularidades de una profesión que como conforme la existencia de su estatuto lo indica, requirió y requiere una normativa específica.

Esto afecta a los viajantes de comercio, recortando derechos y generando potenciales situaciones conflictivas en cuanto a su representación sindical y, consecuentemente, para la negociación colectiva. Seguramente habrá serios problemas en términos de encuadramiento.

En el artículo 97 se derogan las indemnizaciones agravadas de la Ley Nacional de Empleo; afectándose la posibilidad de intervención en la regularización laboral no sólo de los trabajadores sino también de sus organizaciones sindicales; y en el artículo 120 inciso a) en cuanto a las obligaciones de inscripción que preveía el artículo 7 de la 24013.

En el mismo artículo se deroga el artículo 9 de la ley 25.013, en cuanto a la presunción de que, la conducta era temeraria y maliciosa conforme a las previsiones del artículo 275 de la ley de contrato de trabajo, cuando se producía la falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de las indemnizaciones por despido incausado o ante una rescisión por acuerdo homologatorio.

Asimismo, se derogan los artículos 43 a 48 de la Ley 25.345 respecto de normas referidas a las relaciones laborales y el empleo no registrado.

En el caso del personal de casas particulares, con la derogación del artículo 50 de la Ley 26.844, se deja de lado la duplicación de la indemnización por antigüedad o despido en el caso de que la relación laboral al momento del despido no hubiera estado registrada o lo hubiera sido de manera deficiente.

2.4. Disponibilidad en el empleo público, restricciones sindicales y final incierto

En el capítulo cuarto del Título II del proyecto con media sanción, se hace referencia al *empleo público*.

En el artículo 52 se sustituye el artículo 11 del anexo de la Ley 25.164 por otro en el cual, con referencia a medidas de restructuración, lo que verdaderamente se pone en práctica es la posibilidad de una ley de disponibilidad o prescindibilidad. Llegados a esta situación cabe agregar que dichas normas han sido utilizadas, frecuentemente, por gobiernos de facto y suelen ser inconstitucionales.

En el artículo 11 que se propone para Ley 25.164 se establece un período máximo de disponibilidad de 12 meses también estipulado por la reglamentación. Asimismo, se prevé que quienes quedaren en situaciones de disponibilidad deban recibir la capacitación que se les imparta, la cual no se sabe para qué o en qué sentido estará destinada; o también deberán desarrollar tareas en servicios terciados del Estado.

Esto último implica la posibilidad de que los trabajadores del sector público terminen trabajando en empresas privadas, obviamente con fines de lucro, que prestan servicios para el Estado con lo cual podemos corregir que es una forma también de abaratamiento de la contratación por no decir gratuidad de la contratación Para el sector privado.

Luego de transcurrido ese año se prevé una indemnización que, en la práctica es similar al artículo 245. Sin embargo, cabe aquí indicar que, en las pautas con que se conforma la antigüedad en el sector público no siempre están contemplados la totalidad de los años de antigüedad de los trabajadores. Esto es consecuencia de las modalidades de qué las que se ha valido y vale el Estado para prestar servicios o del hecho de contabilizar la antigüedad a partir de la

efectivización por concurso con lo cual será un tema probablemente de litigio ante futuros despidos.

Difícil es entender como un Estado desmantelado podrá funcionar. Más aún, ante situaciones como las que referimos, ratificamos lo precedentemente expresado en cuanto a que, si el propio proyecto de ley es de dudosa constitucionalidad, la reglamentación podría profundizar más los márgenes de arbitrariedad en vista de la potenciación de los despidos, en vista de una presunta mejora del Estado.

Por su parte, en la modificación introducida a la Ley 25.164 por la sustitución del artículo 15 de su anexo, se prevé que la movilidad del personal de una dependencia a otra sea una atribución del empleador, aunque se la deja sujeta a la regulación que se puede establecer en los convenios colectivos que se celebren en el marco de la ley 24.185.

Esta redacción entendemos es una forma elegante de presentar una supuesta limitación a la discrecionalidad o arbitrariedad del empleador al desplazar al personal de una a otra. Pero si no se lograra negociar colectivamente, colegimos que habiéndose dejado en claro en la reforma que la atribución es del empleador (léase Estado-empleador), en la práctica se yerguería una facultad sesgada en favor de éste.

En el artículo 57 se modifica el artículo 24 de la Ley 25.164, incorporando la prohibición de que en horarios laborales se puedan realizar cualquier tipo de tareas vinculadas a campañas electorales y o partidarias.

Lo antes expuesto, que prima facie parecería tener un viso de razonabilidad, podría ser utilizado como un mecanismo restrictivo para cualquier tipo de opinión política. No deja en claro a que se

refiere con tareas vinculadas a campañas electorales y o partidarias. Cabe recordar que, sobre todo los sindicatos, suelen expresar -y tienen derecho hacerlo en el marco de la libertad sindical-, sus opiniones políticas frente a campañas electorales, y más allá de ellas.

Consideramos que en línea con el nuevo escenario que se impulsa, se prevén modificaciones a los regímenes sancionatorios en términos de suspensiones, causales de cesantía, o de exoneración.

Otro artículo a destacar, es la sustitución del artículo 13 de la ley 24.185 a través del artículo 62 de la ley de bases, en el cual se desvirtúan las cláusulas de solidaridad, siendo validadas sólo para los afiliados. En esta lógica restrictiva, a los afiliados se les requiere autorización previa y expresa para que se les pueda realizar dicho descuento, lo cual en la práctica puede tornar imposible este hecho.

Lo anterior, generaría desigualdades entre trabajadores afiliados y no afiliados. En efecto, estos últimos se van a beneficiar de los resultados de la negociación colectiva pero no van a poder ser objeto de estas contribuciones.

Agregamos que, respecto de estas, existe jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la cual claramente se explica su significado y alcances, en línea con el hecho de que a quien obtiene un beneficio se le puede requerir una contribución, una cuota de solidaridad. Puesto que, la organización sindical y los afiliados fueron quienes prioritariamente impulsaron la negociación colectiva en vista de lograr los resultados que se obtuvieron.

Por su parte, mediante el artículo 55 del proyecto se sustituye el artículo 18 del anexo de la 25.164, estableciéndose que las promociones se llevarán a cabo mediante sistema de selección de antecedentes méritos y actitudes. Sin embargo, todo esto sería a través de los mecanismos que se determinen. Todo lo cual, además de la incertidumbre que conlleva y los márgenes de discrecionalidad que habilitaría, también se nos presenta como una limitación al

importante desarrollo de las relaciones laborales colectivas que ha habido en la administración en términos de negociación colectiva.

A lo anterior se agrega que se estarían eliminando las veedurías sindicales en los procesos de selección de personal, o mejor dicho, en los concursos que se deberían realizar. Lo señalamos ya que no son así denominados en el proyecto con media sanción.

Finalizando, y en virtud de lo expuesto, entendemos que la reforma laboral impulsada dentro de la Ley de bases, evidencia la hegemonía deslaboralizadora que al presente agrede al derecho del trabajo y de la seguridad social.

La institucionalidad no es buena o mala en sí misma, depende de cómo se la configura o desconfigura, y en función de que intereses se lo hace.

En todos los contenidos laborales de la denominada Ley de bases, no hemos identificado ni para el empleo público ni para las y los trabajadores del sector privado, ningún aspecto que refleje una sola mejora en sus condiciones de vida y de trabajo.