

COMENTARIO SOBRE EL PROYECTO DEL P.E.N. DEROGANDO LA LEY 25.250 ELEVADO AL CONGRESO NACIONAL.

Por Horacio Schick

I.- Evaluación general:

El proyecto de reforma a la ley 25.250 elaborado por el Ministerio de Trabajo y elevado al Congreso si bien otorga ciertas mejoras respecto a la ley que sustituye, omite la eliminación todo el plexo normativo dictado durante los años 90 que incorporo la flexibilidad laboral, no elimina las modificaciones a la ley 20.744 efectuadas por la dictadura militar en Mayo de 1976, ni algunas de las reformas regresivas de la Ley 25.013. (Octubre de 1998).

Esta posibilidad de paliar los fuertes desequilibrios normativos en perjuicio de los trabajadores se contradice con los anuncios oficiales de legislar en beneficio de los sectores más vulnerables de nuestro pueblo.

Las modificaciones proyectadas son los que pasan a detallarse.-

II.- Preaviso:

No hay grandes modificaciones respecto a la ley derogada, sólo se agregan 15 días durante el período de prueba, se mantienen los 30 días para los trabajadores de menos de 5 años y dos meses en el caso de mayor antigüedad.

Dada la situación de alta desocupación y la dificultad de los trabajadores despedidos a conseguir nueva ocupación, en el mejor de los casos, o mantenerse en el sector formal de la economía, somos partidarios de otorgar a los trabajadores de más de 10 años de antigüedad un mes más de preaviso, es decir 3 meses en total. De esta manera se llegaría cuanto menos al status protectorio que tenían los trabajadores más antiguos con la original ley 20.744, antes que se la restringiera en mayo de 1976.

Esta propuesta se relaciona con la finalidad del instituto que implica el “deber de prevenir” y evitar el perjuicio que ocasiona al trabajador el ejercicio sorpresivo de la facultad del empleador de rescindir el contrato de trabajo.

Según el anteproyecto, el plazo del preaviso comenzará a correr al siguiente día de la notificación del preaviso, salvo que se produzca la extinción sin preaviso, en cuyo

caso registrará la llamada integración.

En nuestra opinión la integración debería regir en todos los supuestos de extinción del vínculo, incluyendo el período de prueba.

La eliminación de la integración fue una concesión de las dos últimas dos reformas a los sempiternos reclamos flexibilizadores de la UIA y los organismos internacionales, para la reducción del llamado “costo laboral”.

III.- Indemnización por despido:

El proyecto vuelve al sistema tradicional, anterior a la sanción de la ley 25.013, a la que se modifica, y consiste en otorgar una indemnización por despido equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses.

El proyecto mantiene el tope para la base indemnizatoria de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones que resulten de CCT de la actividad.

Recordemos que este tope fue incluido por la flexibilizadora ley 24.013 en el año 1991. Este tope cumple la función de reducir el costo indemnizatorio de los trabajadores más calificados, de los que realizan más horas extras, de los profesionales. De tal manera que se facilita la inestabilidad laboral, lo que constituye una política desacertada en el contexto de alto desempleo. Por el contrario el mismo está mandando inhibir la facultad resolutoria, para no incrementar el caudal de desocupados. Esto se logra reglamentándose legal y efectivamente “la garantía contra el despido arbitrario” fijada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

La inserción de topes va en dirección contraria, sobre todo si se tiene en cuenta que los salarios de los CCT sólo reflejan la parte “blanca” de la remuneración, cuando un número mayoritario de trabajadores cobra haberes en “negro” superiores a los salarios de convenio.

Por otra parte el anteproyecto desoye a la numerosa jurisprudencia de los Tribunales del Trabajo, que ha criticado los topes legales de la ley 24.013, fundándose que en los estos últimos no guardaban una razonable proporción con la remuneración percibida por el trabajador despedido, produciéndose en consecuencia una reglamentación irrazonable de la garantía constitucional contra el despido arbitrario.

Particularmente injusta es la insistencia proveniente de la ley 24.013, de aplicar los topes del CCT vigente en un establecimiento, a los trabajadores no encuadrados en

dichos CCT. Es caprichosa esta limitación por cuanto estos trabajadores no han participado en la negociación colectiva cuyas términos le son impuestas sin fundamento alguno. La consecuencia de esta prescripción legal es el abaratamiento del despido de los trabajadores más calificados y los profesionales.

No debe olvidarse que en 1989 cuando se dictó la Ley de emergencia Económica, y fundándose en la situación de crisis se eliminaron los topes indemnizatorios, recibiendo el trabajador una indemnización coherente a su real remuneración mensual normal y habitual, sin ninguna otra limitación.

No es necesario fundamentar que el estado crítico de nuestra sociedad y en particular la problemática socio laboral, que es hoy cualitativamente más grave que la de 1989.

Por que entonces no recurrir a ese ejemplo de instalar una norma protectoria, como en aquella oportunidad.

En este sentido no hay que olvidar que el ejercicio y goce efectivo de los derechos consagrados por la normativa laboral está condicionado a la vigencia y grado de eficacia de la estabilidad en el empleo. Viciada o socavada esta garantía principal, los demás derechos son letra muerta.

Sólo se puede dar una estabilidad relativa a través de tomar más medidas más protectorias contra el despido arbitrario.

A estos mismos fines, y en coincidencia con lo expuesto por el asesor de la CGT oficial, es oportuno incorporar como permanente la doble indemnización prevista por el artículo 16 de la Ley 25.561 ya que las condiciones que determinaron la sanción de aquella no se han modificado. El desempleo y subempleo real son los más altos de la historia de nuestro país por lo que la protección contra el despido arbitrario exige medidas extraordinarias, como las que acertadamente fueran insertas en la ley referida.

La emergencia ocupacional continua, el crecimiento del empleo esta muy por debajo de las tasas de crecimiento económico del último año, por lo tanto una política de empleo indica la necesidad de conservar los puestos existentes y no abaratar los despidos para no fomentarlos.

Esta disposición no implica impedir la creación de nuevos puestos como se ha pregonado desde determinados secres ya este sistema no se aplicaría a los ingresados con posterioridad a enero del 2002.-

Durante los años 90 a través de toda la legislación desprotectoria se ampliaron las facultades de extinción del contrato de trabajo a un costo ínfimo favoreciendo la

inestabilidad laboral y la rotación de los trabajadores de un puesto precario a otro. Se trata hoy de dar un viraje significativo y restablecer los desequilibrios perdidos durante la década infame para los derechos sociales.

En el proyecto también se establece como indemnización mínima un mes del sueldo efectivamente percibido, tratando de dar protección a los trabajadores de menor antigüedad.

En nuestro parecer sería más conveniente volver a un plazo mínimo de 2 meses de sueldo, como establecía la ley 20.744 (t.o.) hasta 1998.

IV.- Período de prueba:

Los trabajadores, según el proyecto, podrán ser contratados a prueba por un período que puede extenderse hasta 3 meses sin ser susceptible de ampliación por C.C.T. y al margen del tamaño de empresa como ocurría en la ley anterior que se sustituye.

En la 25.250 se lo había fijado en 90 días por ampliable por C.C.T. a 180 días y en las pequeñas empresas en 180 días ampliable a 1 año para los trabajadores calificados.

Durante el período de prueba, se puede despedir al empleado sin abonar indemnización, por despido, aunque si se debe otorgar un preaviso de 15 días, empeorando la Ley 25.013 (Erman González 1998) que establecía un periodo de prueba de 30 días. Tampoco se le aplica la integración del mes de cesantía del proyectado artículo 231 de la LCT.

Sin mayor fundamento se excluye de la aplicación a estos trabajadores del supuesto previsto en el párrafo cuarto del artículo 212 de la LCT, es decir el supuesto del pago de las indemnizaciones del artículo 245 de la LCT por incapacidad absoluta del trabajador.

Se establecen una serie de limitaciones para impedir el uso abusivo del período de prueba, y se deben aportar el 100% de los aportes y contribuciones a la seguridad social.

La figura del "uso abusivo del período de prueba", prevista también en la ley 25.250, aunque positiva, es sobreabundante con relación a la vigencia del artículo 14 de la LCT que fulmina el fraude en general al régimen de contrato de trabajo y la propia disposición del artículo 1071 del Código Civil que tipifica que el "que la Ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos"

La falta de control efectivo que caracteriza a la Administración del Trabajo, en el

ámbito provincial como nacional facilitan la utilización de esta figura, para la contratación rotativa de personal y la segregación de trabajadores, no por falta de aptitud profesional, sino por subjetivos deseos patronales.

Creemos que la selección de personal se puede efectuar a través de distintos medios precontractuales: V.g. departamentos de personal de cada empresa; estudios de consultoras de personal; estudio de los antecedentes laborales del postulante y exámenes de aptitud o idoneidad.

El llamado período de prueba carece de antecedentes en nuestra legislación hasta que fue incluido en el paquete legislativo que surgió del Acuerdo Marco de Julio de 1994, CGT - Gobierno – Empresarios, aprobado por la Ley 24.465 en el año 1995 y como ya se dijera ratificado por la ley 25.013.

Se diluye la motivación objetiva para limitar el contrato a plazo indeterminado conforme el art. 90 L.C.T.; el período de prueba es una mera excusa para la utilización móvil y rotativa de trabajadores para puestos permanentes

Hasta ahora y desde su instauración en 1995 el período de prueba fue una forma camuflada de restablecimiento de otro "contrato precario" ampliando el cuadro de lo que la doctrina iuslaboralista ha denominado como: el "amparo legal al fraude laboral"

En este sentido el proyecto tiene una omisión relevante al no derogar las figuras precarias del "aprendizaje" y las "pasantías", reguladas en la ley 25.013, que son utilizadas principalmente por las grandes empresas, disfrazando contratos de trabajo bajo falsas formas educativas.

Para modificar la filosofía de la ley que se deroga lo más adecuado hubiera sido eliminar el período de prueba.

Una opción protectoria que permitiría, a todo evento, una real prueba al trabajador, y no someterlo a otra figura precaria, es limitarlo al plazo de sólo quince días.

V.- Fomento del empleo:

El proyecto prosigue con la política de rebajas de aportes patronales, en este caso para las llamadas pymes de hasta 80 trabajadores.

Esta tesitura aplicada desde el año 1994, con la excusa de crear empleo solo sirvió para acentuar el déficit de la seguridad social y operar una transferencia de ingresos en beneficio del sector empleador, perjudicial para los trabajadores activos y pasivos.

Debe regresarse a una política de aportes uniformes con independencia del tamaño de empresa y de la calidad de trabajadores.

Por otra parte siendo las pequeñas empresas la mayoría de las empleadoras en nuestro país, resulta que expuesto como un régimen excepcional abarcará a la inmensa mayoría de los trabajadores.

Si bien coincidimos en una política fiscal que estimule a los empleadores a contratar trabajadores permanentes, no consideramos conveniente que dicha política determine un nuevo desfinanciamiento de la seguridad social, a través de la disminución de las contribuciones a cargo del empleador.

La configuración como pequeña empresa hasta 80 trabajadores es excesiva, habría que limitarla a una cifra razonable, por ejemplo hasta 20 trabajadores y con una facturación acorde a la actividad.

Finalmente constituye una delegación legislativa impropia, un cheque en blanco, la facultad conferida al PODER EJECUTIVO NACIONAL para prorrogar su vigencia o reducir los topes establecidos en el presente artículo, en función de una difusa evaluación “de los índices de empleo”.

En este capítulo también se establece que “el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas”

Más allá de que se trata de una denominación utilizada por la OIT, dada la evolución doctrinaria y jurisprudencial del derecho del trabajo en nuestro país surge como una propuesta, pobre o al menos difusa.

A nuestro entender se debe propender a un “trabajo estable y desprecarizado” tendiéndose a erradicar las contrataciones a plazo sin requisitos de objetividad, las formas de fraude laboral y la deslaborización del empleo dependiente, que son consentidas ante la inacción de la Inspección del Trabajo, desarticulada durante “los 90”.

El Estado, a su vez y en todos sus niveles debe dar el ejemplo, eliminando los llamados “contratados” y las “locaciones de servicios” expandidas inusitadamente en todos los niveles de la Administración Pública a partir del fallo de la Corte Suprema “Leroux de Emedé c/M.C.B.A.”

VI.- Derecho Colectivo del Trabajo:

La ley 25.250 admite que sindicatos y empresarios acuerden el ámbito de negociación (nacional, local o por actividad rama o empresa) con la prevalencia del convenio menor por sobre el mayor. La prevalencia del convenio colectivo de ámbito menor sobre el de ámbito mayor, sin tener en cuenta las condiciones más favorables que puedan tener de acuerdo al análisis de cada uno de los institutos, significa una derogación lisa y llana de la "norma más favorable"

El proyecto del P.E.N. modifica este criterio y determina la negociación articulada. El C.C.T. de la actividad actuaría como piso manteniéndose la norma como pauta interpretativa la norma más favorable para el trabajador"

Sin embargo, en una clara concesión a los sectores empresarios, se permitiría que los convenios de empresa puedan discutir temas no incluidos en el convenio mayor "materias propias de la organización de la empresa" o temas que acuerden las partes, como verbigracia podrían ser: los premios, el régimen de presentismo y productividad o jornada de trabajo, movilidad funcional; materias que se han impuesto en numerosos convenios por empresa firmados en los últimos años.

Por otra parte la experiencia demuestra que la capacidad negocial de los trabajadores se disminuye a nivel de empresa, por lo que no cabe delegar en la instancia inferior aspectos no regulados en el CCT de actividad donde en principio existe más fuerza del sindicato. La necesidad de "conservar puestos" condiciona a legitimar pérdida de derechos preexistentes.

La experiencia de estos últimos años, en relación a la negociación colectiva corrobora que una mayoría los C.C.T. suscriptos han tenido la virtualidad de empeorar los derechos preexistentes de los trabajadores y en profundizar la flexibilidad de origen legal. Por ejemplo: al extender el período de prueba, establecimiento del cómputo de la jornada máxima en forma anual, lo que extiende la jornada diaria o semanal por encima del límite de la ley 11.544, sin pagarse horas extras; la pérdida del derecho del trabajador de tener un horario fijo. Incorporación de la "polivalencia funcional", movilidad funcional, reducción de los tiempos muertos de entrada y salida de los tiempos de descanso, fraccionamiento de las vacaciones en distintos períodos del año, mecanismo previo a la resolución de los conflictos, que indirectamente limitan los mecanismos de protesta y la huelga, recategorización de tareas de acuerdo a intereses de las empresas, fraccionamiento del pago del sueldo anual complementario.

Muchas de estas disposiciones que sólo son aplicables a las Pymes de acuerdo a

ley 24.467, son impuestas igualmente por las grandes empresas (Correo Argentino, Banco Hipotecario, General Motors, Edenor, Gas Natural, Edesur, Telefónica, Aerolíneas). A su vez, estas empresas terciarizan muchas de sus actividades en pequeñas empresas, que pertenecen al mismo grupo.

Todos estos convenios se suscribieron en un marco de desocupación que osciló entre el 13 y el 18 %, es decir en extrema debilidad por parte de los trabajadores, donde la prioridad es conseguir trabajo o mantener el que se tiene. En esas condiciones no hay una real libertad de negociar.

Ninguna de estas concesiones ha implicado mejoras para los trabajadores que las compensen. Tampoco implicó mejoras en los niveles de ocupación en esas actividades.

Volviendo al tema de la descentralización negocial articulada, se corre el riesgo de una mayor fragmentación, dispersión y una confusión de las fuentes de regulación del contrato de cada trabajador, lo que en definitiva acentuará la notable desigualdad contractual que hoy afecta al sector obrero.

Esta descentralización redundará en la existencia de miles de convenios de empresa pequeñas medianas y grandes, a más de los de actividad. Se sustituye de esta forma el concepto solidario del conjunto por el individualismo atomizador.

En nuestra opinión, en coincidencia con la doctrina iuslaboralista más progresista el convenio de ámbito menor debe ser para mejorar las condiciones negociales de los trabajadores insertas en el de actividad, nunca para cubrir espacios en blanco, ni menos aun en perjuicio de los trabajadores de un establecimiento

Los cuestionamientos se agravan por cuanto el CCT de empresa no se homologa por la autoridad de aplicación, sólo se “lo registra”, aunque en el proyecto elevado al Congreso se autoriza a que cualquiera de las partes pueda solicitar la homologación de estos CCT de ámbito menor. De no homologarse es más fácil violar el orden público laboral, y constituye un retroceso respecto al régimen vigente que requería la homologación ministerial en todos los casos, sin distingo alguno.

Recordemos que el C.C.T., vieja bandera de los trabajadores, en los tiempos actuales es defendido con ardor creciente por la clase empresarial, que ya no se la ve como simple complemento de la ley, sino virtualmente como su sucesor.

Por eso se habla del carácter ficcional de la autonomía de la negociación colectiva, del carácter decorativo de los C.C.T., donde lo único que hace el sindicato es legitimar los exorbitantes avances legales y de hecho del sector empresarial.

La descentralización de la negociación colectiva hacia el nivel de empresa, que es promovida, aunque intervenga el sindicato, a nuestro entender exorbitará la

tendencia regresiva de derechos que se verifica en los C.C.T. firmados desde 1988 a la fecha.

La ley 25.250 fijaba un plazo para la convocatoria a paritarias de los CCT anteriores a 1988, disponiéndose que si no había acuerdo se sometía al arbitraje o caducaban los puntos no acordados.

El proyecto, en un sentido positivo, restablece el régimen tradicional de la ultractividad lo que implica que el CCT sigue vigente y sólo puede ser sustituido por otro CCT.

En un sentido negativo, el proyecto autoriza el desenganche de una "empresa en crisis" del C.C.T. de actividad o de ámbito mayor. Se permite tal perjuicio a través del "Procedimiento Preventivo de Crisis" instituido por la ley 24.013 del año 1991, de manera que determinadas empresas son autorizadas a negociar con trabajadores y a firmar un "convenio de crisis", para, por ejemplo: bajar salarios o autorizar suspensiones o despidos, por plazos y condiciones que exceden las disposiciones de orden público que establece la LCT.

El llamado desenganche convencional modifica desmedidamente y por un mero acuerdo de partes disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo que reglamenta las suspensiones y despidos por causas económicas.

Si tenemos en cuenta que el CCT es aplicable "erga omnes" la admisión de excepciones a este régimen general debe ser de interpretación muy restrictiva. De lo contrario se altera la esencia de lo que es un C.C.T..

Dice el proyecto que "La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley N°24.013."

La terminología es ambigua habilitar el desenganche, puede permitir todo de tipo de disfraces.

Frente a la movilidad de los mercados, la libre circulación del capital, la deslocalización de establecimientos productivos, los supuestos pueden ser utilizados "a piacere", con peligrosas consecuencias en los derechos individuales de los trabajadores de los establecimientos afectados.

También, las empresas no incluidas en el desenganche, sufrirán la competencia desleal con las que logren autoexcluirse del CCT.

Por otra parte, se ha perdido la oportunidad de modificar las normas de índole laboral y procesal laboral insertas en la ley 24.522 que perjudican, ostensiblemente, al

sector trabajo y cuya revisión se ha cristalizado en numerosos proyectos de reformas a la ley concursal que existen en el Congreso y que “duermen el sueño de los justos”.

Consideramos peligrosa la facultad que se otorga el anteproyecto a las comisiones interpretadoras de los CCT para que puedan intervenir “en controversias de carácter individual a pedido de cualquiera de las partes”. Se trata de otro instrumento para mediatizar la acción natural de los jueces del trabajo, en un procedimiento en el que ni siquiera está presente la defensa letrada del trabajador.

La creación del Servicio Federal de Mediación y Arbitraje, con la inclusión de una lista de Mediadores y Árbitros, constituye otra privatización de una prestación pública que funcionaba dentro del ámbito del Ministerio de Trabajo.

A través de esta metodología se convierte en negocio para unos pocos que viven a la sombra de poderosos intereses privados y del ámbito oficial.

Por otro lado, no podrá dejar de considerarse la intervención judicial para la revisión y apelación de cualquier instancia administrativa o pseudoadministrativa.

Dentro del retroceso también se inscribe la posibilidad de que el CCT que sucede a uno anterior puede disponer los derechos reconocidos en éste, aplicándose íntegramente lo regulado en el nuevo CCT.

En este sentido, el proyecto adopta el criterio de la jurisprudencia más conservadora, desentendiéndose el legislador del marco negocial, absolutamente desfavorable al sector trabajo.

En definitiva, para el trabajador no existen los derechos adquiridos en el anterior CCT.

El régimen legal propuesto también omite insertar un principio elemental de democracia sindical, cual es la obligación de los negociadores de someter el proyecto de C.C.T. a la asamblea de los trabajadores comprendidos en el convenio a suscribir, para que lo aprueben previo debate y votación secreta y obligatoria.

El proyecto refuerza el procedimiento obligatorio de conciliación y arbitraje voluntario de la Ley 14.786, al plantear que si hay diferencias en las negociaciones de los convenios se aplica esa ley que establece que antes de recurrir a medidas de fuerza, se abre un proceso de conciliación de 15 días hábiles que puede ser prorrogado 5 días más.

No es aconsejable que las partes, como establece el anteproyecto, establezcan mecanismos para resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de diferente nivel, sustituyendo de esta manera el criterio legal previsto en los artículos 7, 8 y 9 de la LCT, que a nuestro entender son las normas liminares.

VII. Cooperativas de Trabajo:

Cabe efectuar una ponderación positiva sobre las normas antifraude referida a los trabajadores de las cooperativas de trabajo, que frecuentemente son sometidos al fraude laboral de hacerlos figurar como “socios”, con carácter autónomo y extralaboral.

Se habilita a los servicios de Inspección de trabajo a ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a fin de constatar el cumplimiento de las disposiciones laborales y de seguridad social, tanto de sus socios como de los trabajadores dependientes de las cooperativas.

Las cooperativas no podrán actuar como prestadoras de servicios de personal para otras empresas, inhibiendo de esa forma de que actúen como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación”.

VIII. Huelga:

En materia de huelga que afecta a los servicios esenciales, el régimen vigente contenía una remisión, a nuestro entender positiva a “las normas y resoluciones de la OIT”.

En el texto propuesto se establece que: “Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción “considerándose” esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo”

Pero estos tipos son incoherentemente abiertos cuando el proyecto determina que: “Una actividad no “comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio “esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, “previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los “siguientes supuestos:... cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de “la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la “salud de toda o parte de la población. “”Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.”

Este aspecto del proyecto es regresivo y de una amplitud que puede significar en momentos de conflictos una restricción del derecho constitucional de huelga.

La “descripción” de lo que puede considerarse servicios esenciales, que también está enumerado en el decreto 843 (reglamentario de la ley 25.250)—cuya vigencia se propone sostener hasta tanto se reglamente la nueva ley, no se condice con un criterio de respeto a la norma constitucional, ni a los criterios modernos que aconseja la OIT, es decir la restricción de los llamados servicios esenciales a actividades estrictas y limitadas, para no desvirtuar el derecho que se dice reglamentar. Se dejan en criterios subjetivos de la autoridad administrativa que actividad puede apreciarse por ejemplo como de “de utilidad pública” o poner en peligro la vida, la seguridad o la “salud de toda o parte de la población. “

No puede limitarse un derecho de constitucional con cláusulas de textura tan abiertas y subjetivas que facilitan abusos reglamentarios y de la autoridad de aplicación.

VIII. Inspección del Trabajo:

El proyecto crea un “Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS), destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores previstos en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y en los Convenios Internacionales ratificados por la República Argentina, eliminar el empleo no registrado y las demás distorsiones que el incumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social provoquen”. Integrará “el sistema la autoridad administrativa del trabajo y de la seguridad social nacional y las autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que actuarán bajo los principios de corresponsabilidad, coparticipación, cooperación y coordinación, para garantizar su funcionamiento eficaz y homogéneo en todo el territorio nacional”. ”A tal efecto se celebrarán convenios y ejecutaran acciones con las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para alcanzar los fines y objetivos descriptos en los párrafos precedentes.

Todo intento de reforzar las facultades de inspección por parte del Estado Federal, no puede menos que ponderarse, revirtiendo la tendencia desde la gestión del Ministro Caro Figueroa que delegó funciones en las autoridades provinciales, carentes de recursos y de una firme vocación de cumplir sus funciones, a partir de la presión que surge de la inmediatez con las empresas radicadas en sus provincias, y sus amenazas

de mudarse a otras jurisdicciones sin son “controladas” en el cumplimiento de la legislación laboral y de la seguridad social.

Habrá que observar los recursos que son destinados para que lo fines propuestos sean efectivamente cumplidos.

IX.- OTRAS CORRECCIONES NECESARIAS:

En nuestra opinión conjuntamente con la revisión de la ley banelco habría que aprovechar para corregir la legislación desprotectoria dictada en los años del menemismo, que tiene igual o peor carácter desprotectorio que aquella.

Deben derogarse las formas de precarización jurídica del contrato de trabajo, como son el contrato de aprendizaje y las pasantías insertas en la propia ley 25.013, artículos 1ro y 2do que siguen subsistiendo por que no se proyectan derogar a la luz de las disposiciones finales. (arts. 41,42, y 43).

La vigencia de estas figuras precarias no han creado empleos nuevos pero dan deteriorando la calidad de las contrataciones utilizando las formas educativas para eludir las responsabilidades del contrato de trabajo.

Tampoco se ha corregido el regresivo artículo 17 de la ley 25.013 que restringió el concepto de solidaridad entre las empresas “cedentes, contratistas y subcontratistas” del artículo 30 de la LCT en sintonía con la jurisprudencia regresiva de la entonces “mayoría automática” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Caso Rodríguez c/Cía Embotelladora). Es imprescindible esta corrección atento la tendencia dominante de la descentralización productiva, la tercerización y la segregación artificiosa de los procesos productivos.

Es más, a nuestro entender hay que derogar íntegramente la ley 25.013, cuyas normas son claramente perjudiciales para el sector trabajo

Es necesario limitar el concepto de Pequeña Empresa a términos razonables y apoyarlas mediante la morigeración de la presión fiscal, las facilidades crediticias y ampliación del mercado interno de consumo. No es aceptable la discriminación que sufren los trabajadores de esos establecimientos que siendo la mayoría de la PEA. tienen envilecidos los derechos de la Ley madre: la LCT. Recordemos, por ejemplo, que la Ley 24.467 de pequeñas empresas en los Arts. 90, 91 y 92, permite que los "convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa "dispongan" de las normas legales en materia de vacaciones, sueldo anual complementario (en cuanto al fraccionamiento de los períodos de pago), y del régimen de extinción del contrato de

trabajo. Si coincidimos que las empresas comprendidas en el régimen de la Ley 24.467 son el 90% de las empleadoras, se verifica que la mayoría de la población laboral estará sometida a la degradación de sus derechos a través del CCT.

Urge una modificación sustancial de las normas laborales y procesales insertas en la Ley de Concursos Ley 24.522, estableciendo una protección para el crédito laboral, eliminando las discriminaciones de esta Ley, teniendo presente que existen en el Congreso numerosos proyectos para modificar estas normas.

Corresponde la reforma al inconstitucional sistema de reparación de infortunios laborales, adecuándolo a las garantías constitucionales, a la protección de las víctimas y al derecho de daños, conforme al dictamen de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación.

Eliminación de aquellas disposiciones legales que fomentan la negociación colectiva de aspectos tutelados por el orden público laboral.

Sustitución del régimen obligatorio de Conciliación de la Ley 24.635 por uno voluntario y jerarquizando la intervención de la Justicia del Trabajo en todas instancias de resolución de los conflictos individuales de derecho laboral.

Desarrollar una verdadera Inspección del Trabajo en el ámbito nacional y provincial, con medios modernos y tecnológicos eficaces y que cumpla función legal de control de cumplimiento de las disposiciones legales.

Es necesario promover un debate en torno a la necesaria reducción de la jornada de trabajo diaria y semanal, el desaliento del trabajo en horas extraordinarias, la ampliación de las licencias anuales.

Como una forma de combatir la destrucción de puestos de trabajo y el consiguiente desempleo, postulamos la reducción de la jornada de trabajo sin desmedro de remuneración, la limitación de la misma, la ampliación de los períodos de descanso y licencias legales y el encarecimiento de la remuneración por el cumplimiento de tareas en horario extraordinario.