

# UN INTENTO DE IMPOSICION AUTORITARIA DE UN NUEVO MODELO DE RELACIONES LABORALES

**Guillermo Pèrez Crespò**

**Publicado en La Causa Laboral, mayo 2024**

Diana Dowek – Serie migraciones

Compartir en las redes sociales

El árbol y el bosque. Que la forma no oculte el fondo

En el marco de una coyuntura de gravedad política inusitada -donde aspectos sustanciales de la misma institucionalidad democrática están en riesgo-, el plexo de derechos humanos fundamentales construido tan difícilmente a lo largo de años, en un proceso complejo, contradictorio y para nada lineal, está sufriendo una ofensiva de proporciones inusitadas.

En este contexto -fenómeno que atraviesa muchos países, no solo al nuestro-, y más allá de su evidente irregularidad normativa, lo más preocupante y repudiable no parece ser la forma de “decreto de necesidad y urgencia” (DNU), adoptada por el Poder Ejecutivo para avanzar inicialmente y en forma rápida sobre estos derechos, sino su contenido.

El decreto puede consolidar o no su recorrido como regla jurídica, y el gobierno nacional puede variar o no, en cualquier momento y por razones de táctica política, la vía elegida; en realidad el objetivo -y lo verdaderamente esencial de todo esto- es la reformulación profundamente regresiva de normas jurídicas con fuerte impacto en las relaciones sociales[1], más allá del mecanismo a través del cual se consiga.

No es que la variable adoptada de DNU carezca de importancia y no merezca su denuncia y total rechazo, pero puede que no sea allí donde resida lo esencial de la discusión a dar. Limitarse a la inconstitucionalidad de la forma como cuestión central puede llevar a quedarse

en la visión del árbol que tapa el peligroso bosque y no poner el acento en el riesgo de enorme retroceso para los derechos humanos[2].

Si se pudiera plasmar el contenido de la pretendida reforma laboral en una simbología que la resume, la depreciación del ministerio de trabajo convertido en secretaría, encuadrada junto a otras instituciones estatales en un ministerio de capital humano, y el artículo que habilita una mayor precarización de la jornada laboral, son manifiestamente significativos en cuanto llevan al límite el concepto de venta de fuerza de trabajo para objetivar al trabajador y la trabajadora como piezas de la producción, definiéndolos como un capital que -como todo capital- tiene un dueño, y éste es el empleador.

Obviamente no se cambia en los hechos la realidad que es esencia de un sistema construido alrededor de la venta de fuerza de trabajo al capital y el aprovechamiento de la misma por éste en forma de plusvalor.

Pero sí se avanza en un mensaje donde se deja en claro que la vida de los trabajadores y trabajadoras en todos sus aspectos les pertenece a los empleadores en cuanto sujetos - personas físicas o jurídicas- que expresan en la praxis la concreción particularizada del concepto de capital[3].

La absorción en el nuevo ministerio de capital humano de los anteriores ministerios de educación, de desarrollo social, de trabajo, empleo y seguridad social y de las mujeres, géneros y diversidad, constituye todo un mensaje: una parte importante de la población es considerada -ya en el lenguaje oficial- capital, no es reconocida como personas.

El concepto de capital humano no es nuevo. Si bien ya se esbozaba con otro nombre en algunos teóricos del siglo XIX[4], se desarrolló más sólidamente en las teorías elaboradas a partir de los años cincuenta y sesenta del siglo XX, en el contexto de la ofensiva del capital hacia el llamado estado del bienestar y los derechos laborales.

Es a partir de esa época que se consolidó fuertemente la idea del uso de la escuela con el objetivo de preparar personas como trabajadores para el orden laboral instalado como único posible[5].

Desde entonces adquirieron gran impulso las teorías engañosas sobre la formación de trabajadores y trabajadoras como supuesta solución al problema del desempleo[6].

En nuestro país, los distintos gobiernos de las últimas décadas han venido suscribiendo con mayor o menor énfasis, en forma más abierta o disimulada, el concepto de un sistema educativo destinado a producir personas con conocimientos aptos para el trabajo asalariado[7], desplazando el concepto de la educación para su desarrollo como personas y ciudadanos[8].

Ahora se da un paso más -y no de menor importancia- donde se avanza en el mensaje de cosificación de las personas que viven de la venta de su fuerza de trabajo, instalándolas conceptualmente en forma más abierta y terminante como piezas del modelo productivo vigente, cuyas vidas no les pertenecen, sino que integran el patrimonio del capital, el que se ocupará de asegurar que los sistemas de educación, de salud y de trabajo garanticen el proceso básico de reproducción del sistema y la mayor productividad posible.

En este cuadro de precarización absoluta de la vida de trabajadores y trabajadoras, el texto de los arts. 197, 198, 202 y cc de la LCT es significativo.

Disposiciones que con las reformas de los años noventa determinaron la posibilidad de una jornada laboral superior a la establecida en el Convenio 1 de la OIT, y con una abusiva distribución de horas a través de los sistemas de turnos rotativos, trabajo continuo y trabajo por equipos[9].

Si ahora se insiste en avanzar en ese camino, intentando romper con la resistencia de parte de la doctrina y jurisprudencia a semejante grado de explotación de las vidas de quienes viven de su fuerza de trabajo, es porque resulta importante al capital dejar en claro que no puede haber obstáculo legal alguno al uso de esas vidas en función de incrementar la productividad laboral.

Se trata de disposiciones que afectan la vida y la salud de cientos de miles de trabajadores y trabajadoras, los cosifican como piezas de la producción sin posibilidad alguna de vidas propias[10], vulnerándose abiertamente garantías a derechos humanos fundamentales.

La violación al Convenio 1 OIT sobre jornada de trabajo es manifiesta; ya lo era con los arts. 197, 198 y 202 LCT y ahora el 197 bis es ejemplo de la impunidad con que se maneja el poder en esta etapa histórica.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)[11] establece en su art. 7 el derecho a condiciones dignas para los trabajadores y sus familias (inciso a.II) y el derecho al descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo, las vacaciones pagas y la remuneración de los días festivos (inciso d).

En el art. 11 se reconoce a toda persona su derecho a la vida familiar[12] y a un mejoramiento continuo de las condiciones de existencia.

En su art. 13 se establece que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, es decir educación para ser personas plenas y no para el incremento de la productividad[13]. Y en su art. 15[14] se determina el derecho de toda persona a participar de la vida cultural.

No es el PIDESC el único tratado internacional sobre derechos humanos fundamentales que reconoce los derechos aludidos, ni tampoco el único de estos que integra el listado del art. 75 inc. 22 CN, donde es reconocido con alcance de derecho constitucional. Pero basta la referencia al mismo para advertir que la reforma laboral impulsada por el Poder Ejecutivo constituye un conjunto insólito de disposiciones que vulneran en forma abierta y masiva garantías constitucionales y los mismos principios básicos del derecho del trabajo.

Son derechos que expresan nítidamente -aún en una sociedad capitalista- un concepto absolutamente diferente de persona, no encuadrado tan rígida y abiertamente en un esquema de productividad.

Con la reiteración permanente de la palabra libertad se avanza en la degradación de la vida de los trabajadores y trabajadoras y sus familias y se sanciona una cantidad importante de arbitrarias disposiciones que restringen libertades y desconocen derechos. Difícilmente se pueda encontrar una regla jurídica tan autoritaria y restrictiva de la libertad y los derechos de las mayorías en estos cuarenta años de institucionalidad democrática[15].

Con la consigna de “no hay plata” como pretendida justificación, se omite responder qué pasó con la economía y se ocultan los grandes grupos económicos responsables del vaciamiento, lo que es enmascaramiento imprescindible: esos grupos pasan a ser ahora los dueños del capital humano, los beneficiarios directos del decreto y quienes intentarán manejar nuestro destino como sociedad[16].

El uso y abuso de la figura constitucional del decreto de necesidad y urgencia

Si la forma elegida de DNU cede en importancia ante el contenido del mismo, ello no quiere decir que no constituya un acto de arbitrariedad y gravedad institucional manifiesta.

Pero resulta necesario enmarcarlo en una reiterada costumbre de todas las gestiones gubernamentales de llevar al extremo un modelo presidencialista autoritario, vulnerando en su esencia el principio republicano de gobierno, para lo que obviamente resulta imprescindible la concurrencia tres factores: un ejecutivo dispuesto a incurrir en actos de gobierno que exceden sus facultades constitucionales, un legislativo donde por lo menos un oficialismo mayoritario esté decidido a aceptar el desconocimiento de las suyas, y un poder judicial que termina abusando -según las conveniencias del momento- del principio de no judicialización de las decisiones políticas como forma de renuncia a su facultad de control. Todo lo cual permite advertir una institucionalidad débil y alejada de la normativa constitucional, lo que se agrava obviamente ante la pérdida de centralidad de la clase trabajadora como sujeto político cuestionador.

Ya desde antes de la reforma constitucional de 1994 se daba con cierta frecuencia el dictado de estos decretos, sin exigirse ratificación legislativa posterior[17].

El inciso 3 del art. 99 de la Constitución Nacional -incorporado por esa reforma- es la norma que establece la figura del denominado decreto de necesidad y urgencia, determinando como única posibilidad de su dictado la existencia de "circunstancias excepcionales" que hicieran imposible el trámite legislativo ordinario[18].

De su lectura y en el contexto del reiterado abuso por los sucesivos gobiernos del dictado de decretos en exceso de sus facultades, cabría interpretar que la intención fue la de limitar esta realidad e imponer un mayor control[19]. Si era realmente así, pareciera que el fracaso de la reforma ha resultado hasta ahora manifiesto.

Los sucesivos gobiernos nacionales han dictado, antes y después de 1994, una gran cantidad de decretos de necesidad y urgencia, en su enorme mayoría ni necesarios ni urgentes, convirtiéndose esta figura en un procedimiento alternativo para imponer ciertas decisiones al margen del congreso.

Cabe señalar que, si bien con posterioridad a la reforma constitucional de 1994 todos los presidentes siguieron recurriendo en forma manifiestamente abusiva e inconstitucional a la firma de DNU, los casos más extremos son probablemente el del presidente Macri designando

por esta vía a dos jueces de la Corte de la Nación[20], y el del actual DNU 70/23, dictado al efecto de derogar y reformar una cantidad insólita de leyes.

Muy pocos de esos decretos pasaron por el control parlamentario, y escasamente algunos fueron objeto de fallos judiciales que los declararon inconstitucionales[21].

Hasta el año 2006 ninguno de estos decretos, ni anterior a la reforma ni posterior, fue objeto de algún trámite de ratificación legislativa, siendo inexistente en la práctica cualquier tipo de control parlamentario.

#### La ley 26.122 y su inconstitucionalidad manifiesta

En el texto constitucional se previó la reglamentación por ley especial de un mecanismo de control parlamentario, pero la ley 26.122, sancionada a tal efecto en julio de 2006, es de una inconstitucionalidad manifiesta, fijando un mecanismo de control absolutamente irrisorio, bastando que en el congreso no se trate la validez del decreto o que la avale una sola de las cámaras para su aprobación, un dislate jurídico de proporciones que vulnera abiertamente el sistema republicano de división de poderes y no se condice con el texto de la constitución en su correcta interpretación global del sistema institucional de poderes.

Podría haber discusión alrededor del objeto de la reforma constitucional de 1994, pero la misma no cabe en cuanto a la voluntad del legislador con la sanción de la ley 26.122, diseñada intencionalmente como mecanismo de convalidación casi automática de los DNU, dificultando en forma evidente el mecanismo de control[22].

El artículo 99 inciso 3º del texto constitucional es elocuente y las palabras escogidas en su redacción no deberían dejar lugar a dudas de que la admisión del ejercicio de facultades legislativas por parte del ejecutivo se hace bajo condiciones de rigurosa excepcionalidad y con sujeción a exigencias formales, que constituyen una limitación y no una ampliación de la práctica seguida en el país, exigiendo así el constituyente, para el ejercicio válido de esta facultad de excepción -además de la debida consideración por parte del legislativo- el respeto a la limitación de las materias y que exista un estado de necesidad y urgencia. En lo que respecta a la existencia real del mismo, es atribución de los jueces evaluar, en el caso concreto, el presupuesto fáctico que justificaría la adopción de decretos que reúnan tan excepcionales presupuestos[23].

Admitida la atribución judicial de evaluar el presupuesto fáctico de necesidad y urgencia, cabe destacar de plano, como inequívoca premisa, los criterios de mera conveniencia del poder

ejecutivo que, por siempre ajenos a circunstancias extremas de necesidad, no justifican nunca la decisión de su titular de imponer un derecho excepcional en circunstancias que no lo son, pues, el texto constitucional no habilita a elegir discrecionalmente entre la sanción de una ley o la imposición más rápida de ciertos contenidos materiales por medio de un decreto[24].

En nuestro ordenamiento jurídico, los actos emanados del ejecutivo en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 99 inciso 3º CN sólo pueden identificarse con una ley a partir de su ratificación por aquél, pues es desde ese momento, y no antes, que existe voluntad legislativa plasmada en una norma[25].

En este marco, puede afirmarse que los fallos de la Sala de FERIA de la Cámara de Apelaciones del Trabajo durante enero de 2024[26] son de enorme importancia en un contexto de tanto desprecio por las garantías constitucionales y los derechos fundamentales avasallados por el DNU[27].

Cualquier repudio a la manifiesta inconstitucionalidad del DNU 70/23 debe incluir esta norma reglamentaria del art.99 inc. 3 CN donde el congreso renuncia en forma insólita al control que le corresponde constitucionalmente, lo que es de una gravedad inusitada.

No solo por la inexistencia de plazos y consecuencias[28], sino también por la barbaridad jurídica de que se haya determinado como suficiente la aprobación de una sola de las cámaras para que el decreto resulte aprobado y sea ley, cuando en el canal institucional normal no hay ley sin aprobación de las respectivas cámaras de diputados y senadores.

Sus arts. 24 y 25 resultan insólitos e incomprensibles. Uno por establecer que ante el rechazo de ambas cámaras quedan “a salvo los derechos adquiridos durante su vigencia”, una grosería jurídica de proporciones. El otro reconociendo que el congreso puede luego ejercer su facultad ordinaria de sancionar una ley derogando el decreto...como si para ello fuera necesaria tan aclaración.

Algunos debieran preguntarse si no ha llegado el momento de reconsiderar algunas cuestiones propias del juego político que han llevado a semejante desbarranco de la institucionalidad[29].

El intento de golpe institucional a los derechos que tutelan la acción sindical

Aún en el estado de desconcierto y retroceso que parecen estar atravesando, ante la ausencia de alternativas claras, los trabajadores como clase, no dejan de ser para el capital un sujeto de riesgo.

Y sus actuales espacios de organización colectiva, con todos sus límites y contradicciones, una herramienta que en cualquier momento puede llegar a ser eficaz para desbaratar políticas de explotación brutal como la que se viene llevando a cabo.

En un texto donde se evidencia la muy escasa capacidad jurídica de los redactores del DNU[30] y del proyecto de ley complementario[31], la voluntad manifiesta de asegurar el resultado del intento de reformulación regresiva de las relaciones sociales aparece en toda su dimensión en cuatro puntos: las restricciones a las asambleas, la limitación al ejercicio del derecho de huelga, la convalidación de la eficacia jurídica del despido discriminatorio, y la represión a las manifestaciones de protesta social.

Como cierre de estas líneas me parece importante ensayar unas breves referencias con relación a estas cuestiones[32].

4.a.

El art 87 del DNU incorpora a la ley 23.551 de asociaciones sindicales el art. 20 bis, y ya aquí se observa en toda su dimensión la referida deficiencia de técnica legislativa, al punto de no poderse siquiera asegurar qué es lo que se determinó.

Una cosa son las asambleas y congresos institucionales estatutarios, convocados por las direcciones sindicales para aprobar memoria y balance, llamar a elecciones, elegir junta electoral y otras tantas decisiones propias de esas entidades, cuya regulación aparece en el art. 20 de la ley, y otra bien diferente son las asambleas de trabajadores dentro de los establecimientos, con sustento en los arts. 4 inc. d y 23 inc. e de la ley.

Pero en el DNU se confunden ambas figuras jurídicas y se incurre en una equivocación fenomenal.



Su ubicación como art. 20 bis y la denominación de “asambleas y congresos de delegados” llevaría a considerar que se refiere a las asambleas y congresos institucionales. No parece haber otra posibilidad.

Pero a la vez eso resulta imposible porque las asambleas y congresos de delegados, como figuras orgánicas estatutarias, no son convocados por “...representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares...” sino por la comisión directiva o máxima autoridad directiva de la entidad[33], por lo que no cabe otra cosa que entender que la referencia es a las asambleas de trabajadores en los establecimientos[34] -ya aquí no es posible hablar de congresos-, pero en ese caso la norma debería ubicarse como 4 bis o 23 bis, atento a que son los arts 4 y 23 los que se refieren a esas asambleas[35].

En lo que hace a la frase final “sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros”, en el caso de las asambleas y congresos de los sindicatos resulta inentendible y absurda[36]. Y en el caso de las asambleas de trabajadores en los establecimientos (probablemente la intención del artículo, pero expresada en forma tan ineficiente que resulta imposible su aplicación en la praxis), significaría una restricción abusiva que vulnera el principio de libertad sindical tutelado en el art. 14 bis CN y en los convenios 87 y 98 OIT, entre otras normas de rango superior a la ley local.

En cuanto al objeto del artículo, parece manifiesto que reside en impedir o restringir al máximo la posibilidad de que los trabajadores se reúnan y expresen en asambleas en sus lugares de trabajo, como forma de dificultar su organización desde la base. En la interpretación de quienes gobiernan, los trabajadores discutiendo su realidad en los lugares de trabajo constituyen un impedimento para superar la crisis económica, no así las reuniones empresarias donde se acuerdan incrementos de precios y políticas de desabastecimiento, sobre las que no se redactó artículo alguno.

#### 4.b

En lo que hace a la limitación del derecho de huelga, la modificación de la ley 25.877 con una ampliación insólita del listado de servicios esenciales y la paralela introducción de la figura de “actividad de importancia trascendental”[37] no resiste el más mínimo análisis en derecho, resultando manifiesta la inconstitucionalidad de esta parte del decreto.

No es que la normativa de la OIT sea clara y precisa, ya en un trabajo anterior[38] he sido crítico de la misma, pero el esquema regulatorio del DNU excede en mucho las

interpretaciones más regresivas de la organización internacional y choca frontalmente con innumerables pronunciamientos de sus organismos de interpretación y control, el Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)[39].

Claro que en este caso el debate será fuerte, ya que la doctrina de la OIT es menos avanzada que la normativa contenida en la ley 25.877 y su decreto reglamentario

Si bien sus organismos se pronunciaron por definir como servicios esenciales a aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población[40].

Esta definición ha servido a su vez de base o parámetro para que el Comité pudiera calificar unas muy pocas actividades como esenciales en sentido estricto[41], y a su vez se ha negado reconocimiento de esenciales a otros servicios [42].

En este marco de definición no se configura oposición jurídica entre el ejercicio del derecho de huelga y otros derechos supuestamente similares como el de los usuarios, sino que el límite aparece definido esencialmente por el derecho a la vida, que es algo muy distinto. No se trata de que la huelga no genere perjuicio a los usuarios sino de que no afecte en su desarrollo aspectos básicos que hacen al derecho de vida de la población, garantía que tiene que ver con la condición de subsistencia y reproducción de la raza humana, y a la que de una u otra forma deben sujetarse todas las garantías.

Pero los organismos de la OIT no se detienen en esta definición, sino que avanzan en la conceptualización de servicios esenciales por extensión, a través de la cual se ingresa en un espacio de características más inasibles y variables.

Un servicio no esencial en sentido estricto puede convertirse en esencial por extensión cuando la huelga que repercute en el mismo por su duración o por sus dimensiones puede hacer correr peligro a la salud, la seguridad o la vida de la población.

Hasta acá, la variante conceptual pareciera no ser demasiado grande: si bien esta definición obviamente permite incluir, hasta cierto punto, mayor cantidad de actividades, nuevamente el límite a la acción gremial aparecería configurado por el derecho a la vida[43].

El mayor desafío que presenta este segundo espacio de definición radica justamente en la dificultad de definir aquellos servicios o sectores de actividad que quedarían incluidos. Mientras en el concepto estricto del término esencial, los organismos de la OIT han hecho referencia a que la amenaza a la vida, seguridad o salud de la población debe ser evidente e inminente[44], lo que permite delimitar con mayor claridad el espacio conceptual, en el caso de los servicios esenciales por extensión los límites se diluyen y quedan más sujetos a los riesgos de arbitrariedad en la aplicación concreta.

Un tercer nivel de definición, el de supuestos de esencialidad por crisis nacional aguda o por servicios públicos de importancia trascendental en el país, permiten dudar aun más de la eficacia real de la primera definición de esencialidad en sentido estricto, ya muy diluida en los supuestos de extensión.

Y en este último nivel, a diferencia de los anteriores, el derecho de huelga aparece en algunos pronunciamientos de los organismos de la OIT como abiertamente confrontado con los derechos de los usuarios, en un salto conceptual importante, aunque no en la dimensión que aparece en el DNU.

Si bien esta oposición se configura en forma ambigua y dentro de ciertos límites, la misma se reitera en distintos pronunciamientos, donde se señala que sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, puede tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios[45].

Tenemos así tres niveles de definición de esencialidad[46], que admitirían –en la visión de los organismos de control de la OIT- determinadas restricciones al derecho de huelga.

En nuestro derecho local, la garantía esencial al derecho de huelga está contenida en el art. 14 bis de la Constitución, el que no define restricciones en relación a su ejercicio en los servicios esenciales, resultando en ese sentido una garantía más amplia[47].

Si bien la interpretación de la OIT es más laxa en cuanto a la extensión de la restricción, no alcanza en modo alguno al criterio planteado en el DNU, lo que llevará –en caso de su aprobación- a una proliferación de conflictos judiciales por planteos de inconstitucionalidad manifiesta.

El texto del DNU no solo se excede absurdamente en la inclusión de actividades donde estaría restringido el derecho de huelga, sino -además- en la magnitud de la restricción. Son numerosos los señalamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT rechazando reglamentaciones tan restrictivas.

4.c.

El art. 82 del DNU introduce en la LCT el art. 245 bis, por el que se establece un agravamiento indemnizatorio del 50 % -que podrá llegar al 100% según la gravedad de los hechos- para los supuestos de despido motivado por un acto discriminatorio, disponiendo en su párrafo final que en todos los casos el despido así dispuesto producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos.

Aquí no hay ingenuidad posible: no se trata de sancionar pecuniariamente el despido discriminatorio sino de posibilitar al empresario comprar el derecho a discriminar y despedir.

Esta regulación del despido discriminatorio vulnera abiertamente la normativa antidiscriminatoria de los arts. 16 y 43 CN, en cuanto el primero garantiza la igualdad ante la ley y el siguiente la posibilidad de recurrir en amparo ante cualquier acto de naturaleza discriminatoria a fin de hacer cesar sus efectos, derecho reglamentado por la ley 23.592.

Los Convenios OIT 98, 111 y 135, ratificados por nuestro país y con valor constitucional de acuerdo a la norma del art. 75 inc. 22 CN, prohíben expresamente la discriminación en las relaciones laborales y específicamente a los representantes sindicales.

El art. 43 de la Constitución Nacional, recogiendo a su vez principios de derechos humanos y sociales que constituyen el jus cogens en el ámbito del derecho internacional, establece que toda persona puede recurrir en amparo contra cualquier forma de discriminación y reclamar la nulidad del acto discriminatorio.

La introducción de una cláusula que permite discriminar a cambio del pago de una suma de dinero constituye un acto deleznable que revela la catadura moral de sus redactores y colisiona con garantías antidiscriminatorias, tanto en el plexo constitucional como en normas internacionales sobre derechos humanos fundamentales.

4.d.

El intento de criminalización de la acción sindical y de la protesta social aparece tanto en el DNU, con la referencia a bloqueos y presiones a otros trabajadores para que se sumen a una medida de acción gremial[48], como en el proyecto de ley omnibus, pretendiendo tipificar como ilícito reuniones de más de tres personas con intención de protestar, y en el protocolo del ministerio de seguridad.

En la publicación del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) del 26 de enero de 2024 se informa sobre la respuesta de las relatorías especiales de Naciones Unidas a las denuncias presentadas por centrales sindicales y organismos de derechos humanos. analizaron la compatibilidad con el derecho internacional de los derechos humanos, tanto en cuanto al denominado protocolo instrumentado por el ministerio de seguridad como en relación a las disposiciones en el proyecto de ley omnibus, destacando los expertos que se violan normas internacionales sobre derechos humanos a cuyo cumplimiento se obligó el Estado argentino.

Destaca el CELS que los relatores afirman que la propuesta que pretende modificar el artículo 194 del Código Penal significa una manifiesta forma de criminalizar el ejercicio del derecho a la reunión pacífica. Además, agregan que el artículo 328 del proyecto pretende hacer responsables a las organizaciones por los daños que podrían ocasionar manifestantes y que esto podría constituir una restricción al ejercicio del derecho a reunión.

Por último, la ONU señala que la solicitud de autorización por parte de organizadores al Estado para realizar una manifestación es contraria al derecho internacional. Un sistema de notificaciones puede tener el objetivo de facilitar la protección de la reunión y la reorganización de la circulación. Pero este no debe utilizarse de facto como una autorización o como una forma de inhibir el ejercicio mediante la exigencia de requisitos de difícil cumplimiento, como por ejemplo limitar el tiempo de duración y cantidad estimada de convocados[49].

Para ir concluyendo

En estas líneas no se desarrolló análisis alguno de muchos de los aspectos de la ofensiva laboral impulsada por el poder ejecutivo a través del DNU, apenas sí se intentaron algunas breves y limitadas reflexiones sobre varias cuestiones consideradas esenciales, que hacen del mismo un instrumento de riesgo para los trabajadores y la población en general, en manos de un gobierno que actúa como representante directo de los grupos concentrados de poder económico.

Al momento actual, el capítulo laboral se encuentra cancelado en su vigencia por los fallos dictados por la justicia nacional del trabajo, en particular el de la CNAT Sala de FERIA en el amparo interpuesto por la CGT.

Resulta difícil, por no decir imposible, arriesgar conclusiones sobre el futuro del DNU -por lo menos en su parte de reforma laboral-[50].

El proyecto de ley ómnibus fracasó en su tratamiento en diputados y también resulta incierto el resultado en cuanto a varios de sus puntos, con relación a los cuales el poder ejecutivo podría insistir a través de nuevos proyectos.

El resultado negativo de ambos intentos no es ajeno a la resistencia social de parte de la población y de muchas de sus organizaciones.

Varios de los puntos omitidos en estas consideraciones sobre el DNU son de enorme importancia, pero los cuatro que se eligieron resultan esenciales no solo en relación a la posible aplicación de este intento normativo en caso de obtener vigencia, sino para el futuro de la ofensiva laboral del capital sobre los trabajadores y las respuestas que estos puedan ensayar al respecto.

En particular, esos artículos que pretenden impedir cualquier respuesta colectiva de los trabajadores, ya sea restringiendo el derecho a asamblea como forma de discusión y organización desde la base, ya restringiendo al máximo el derecho de huelga, a un extremo que lleva a la virtual prohibición de la misma, ya convalidando el despido discriminatorio de activistas gremiales, y tipificando como delito y criminalizando la protesta social.

El transcurso del tiempo y las estrategias de resistencia de los afectados nos dirán en última instancia el futuro del inmenso conflicto desatado por los dueños del poder.

[1] Los temas incorporados en el DNU, la precarización de la estabilidad laboral y la restricción a la acción sindical, sumados a los de criminalización de la protesta en este y en el posterior proyecto de ley, dan a entender que se trata apenas del preparativo de una fuerte ofensiva hacia una reformulación de las relaciones laborales aún más profunda.

[2] Esto no significa que esté en desacuerdo con la discusión alrededor de la inconstitucionalidad del DNU, los amparos de rechazo del mismo y las denuncias políticas sobre el procedimiento normativo elegido. Son tácticas de conflicto válidas y acertadas. Se trata, empero, de alertar que la discusión central pasa por la cuestión de fondo, que a veces queda como en un segundo plano pese a constituir lo esencial de la discusión. La misma reforma bajo la forma de proyecto de ley sería igual de repudiable.

[3] Como dueños del capital y representantes directos de los intereses duros del sistema.

[4] En casi todos los trabajos sobre el tema se suele citar a Adam Smith. Pero es con los trabajos doctrinarios de los estadounidenses Gary Becker y Theodore Schultz -entre otros- que esta concepción adquirió mayor desarrollo.

[5] En las distintas instituciones educativas se diferencia casi sutilmente -y a veces no tanto-: algunas preparan a sus estudiantes para ser dirigentes y otras para ser trabajadores. Por supuesto no es una división clara ni lineal, y estudiantes de una y otra pueden terminar siendo lo opuesto a lo que estaban destinados, pero el sistema educativo actual tiene un papel importante en este proceso de reformulación de las relaciones sociales dentro de su histórica función de reproducción del sistema social en el que está instalado.

[6] Recogidas acriticamente por los expertos de la OIT.

[7] Lo señalado no significa desconocer la importancia de la formación técnico profesional en muchas actividades sino rechazar la confusión intencional de la misma con la enseñanza escolar destinada a la población en general para asegurar un mejor desarrollo como personas y ciudadanos.

[8] Probablemente uno de los casos más extremos -por lo menos de los conocidos públicamente- sea el de la gestión de Rodríguez Larreta en CABA y su introducción de las pasantías laborales de cumplimiento obligatorio para los estudiantes.

[9] Conceptos técnicamente diferentes, pero intencionalmente fundidos en uno solo en la LCT, permitiendo la generalización masiva de los sistemas de trabajo continuo y turnos rotativos en gran parte de la industria, con la consiguiente destrucción de la salud psicofísica de cientos de miles de trabajadores y trabajadoras.

[10] Por un lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha puesto el acento en las consecuencias destructivas de jornadas extensas y de los sistemas de trabajo nocturno y turnos rotativos; por el otro, esos trabajadores y trabajadoras se ven imposibilitados de cursar estudios, practicar regularmente deportes, tener hobbies, perjudicando hasta sus relaciones con amistades y las familiares y afectivas de pareja.

[11] Asamblea de las Naciones Unidas, Nueva York, 1966, ratificado por la Argentina por ley 23.313 de 1986.

[12] ¿Puede garantizarse el derecho a la vida familiar de un trabajador o trabajadora con turnos rotativos?

[13] La diferenciación es clara y la formación técnico profesional aparece como derecho en otro artículo, el 6, no confundiendo ambos conceptos.

[14] Si bien este artículo fue ratificado con reserva, la misma no afecta en este caso el derecho en cuestión. Es evidente la escasa posibilidad de vida cultural de un operario que trabaja en sistema de equipos y turnos rotativos, y extiende además su jornada para que alcance el salario.

[15] Esta afirmación incluye al denominado proyecto de ley omnibus, parte inescindible de esta suerte de basura jurídica que se busca imponer desde el poder.

[16] Con esto no pretendo exculpar a las representaciones políticas cómplices -incluyendo por supuesto a la que se integró hábilmente en el actual oficialismo-, funcionales a estos grupos, ya sea por connivencia o ineficacia.

[17] Quizás la raíz deformada de los mismos podamos rastrearla en los llamados decretos leyes de los sucesivos gobiernos militares, respecto de los cuales la jurisprudencia primero exigió en algunos casos la ratificación parlamentaria posterior y luego aceptó su vigencia si no había derogación posterior, lo que obviamente no es lo mismo. La actual norma denominada Ley de Contrato de Trabajo es en realidad una regla jurídica impuesta por un ejecutivo ni siquiera elegido por el pueblo, que mantiene vigencia pese a no haber sido jamás ratificada. Antes de la



reforma de 1994, varios gobiernos constitucionales recurrieron también a decretos que excedían sus facultades, algunos en pocos casos, y otros en forma reiterada.

[18] En el texto constitucional se consignan las materias que no pueden ser objeto de DNU, el trámite de la firma del mismo en acuerdo general de ministros con la firma del jefe de gabinete, y el posterior trámite de control legislativo, a ser reglamentado por una ley especial con la mayoría absoluta de la totalidad de los miembros de cada cámara.

[19] Para una interpretación en contrario, el interesante artículo de Javier Spaventa “Autoritarismo y empobrecimiento. La reforma laboral del presidente Javier Gerardo Milei” (revista La Causa Laboral), quien, con una argumentación muy sólida y fundada, denuncia una intención absolutamente diferente.

[20] Dando marcha atrás luego de acordar su designación parlamentaria.

[21] Fallo de la CSJN en autos “Consumidores Argentinos c/ EN –PEN- Dto. 558/02 –ley 20.091 s/ amparo ley 16.986”, mayo de 2010. Anterior a la sanción de la ley 26.122 la mayoría coincidió en la inexistencia de necesidad y urgencia como razón de la inconstitucionalidad. Ya en el año 2008 se había registrado otro fallo de la Corte en el precedente “Colegio de Abogados”. La Sala V de la Cámara en lo Contencioso Administrativo Federal declaró la inconstitucionalidad del DNI 70/2017 por el cual el PEN había modificado la ley de migraciones en enero de 2017. El voto de la mayoría coincidió en que el PEN utilizó sin justificación la herramienta del decreto de necesidad y urgencia como en que las medidas adoptadas vulneraban derechos humanos de las y los migrantes.

[22] Como anécdota que ilustra sobre la debilidad institucional y la pobreza ideológica de algunos representantes políticos, legisladores de la actual oposición, pero que eran oficialismo en el 2006, impulsaron la ley en su redacción actual, destinada a impedir o dificultar en forma extrema el control legislativo, y legisladores del actual oficialismo que eran oposición en ese entonces denunciaron la inconstitucionalidad de sus disposiciones...

[23] Santiago José Ramos, Lineamientos de la Corte Suprema en materia de decretos de necesidad y urgencia, septiembre de 2010, [www.sajj.jus.gov.ar](http://www.sajj.jus.gov.ar)

[24] Santiago J. Ramos, art. citado.

[25] Antes de la ratificación su aplicación debería ser de carácter excepcional y restringido, sujeta siempre al control judicial.

[26] En sus dos integraciones sucesivas.

[27] CNAT, Sala de FERIA, 30 de enero de 2024, "Confederación Gral. del Trabajo c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ Amparo" (expte 56.862/23), entre otros pronunciamientos de tribunales laborales. Para no abundar sin necesidad en argumentos sobre la inconstitucionalidad del DNU, me remito a la doctrina y jurisprudencia citados en el mismo.

[28] Lo que ha llevado a que la gran mayoría de los decretos de necesidad y urgencia tuvieron (o tienen, en algunos casos) vigencia sin haber pasado por el trámite de aprobación del parlamento, lo que vulnera abiertamente la norma constitucional.

[29] Es claro que no se trata únicamente de un problema local, guardando relación con la profunda crisis al interior del sistema de relaciones capitalistas en todo el mundo y sus consecuencias en los distintos mecanismos de representación política y social, pero no por ello podemos abstenernos de explorar alternativas que nos permitan aportar a respuestas que están reclamando los pueblos con cada vez más urgencia en los distintos países y regiones. Las voces de denuncia son minoritarias, pero existen, tal vez haya que prestarles más atención.

[30] La técnica de redacción legislativa es manifiestamente deficiente y parece revelar la existencia de varias manos en su redacción, sin una mínima coordinación necesaria para el objetivo buscado, al revés de la experiencia de modificación de la LCT por la 21.297.

[31] El texto sobre represión de la protesta social en este proyecto lleva el absurdo a niveles pocas veces vistos. La intención política es clara pero también la limitación intelectual de sus redactores, la misma que se advierte en un Protocolo de Seguridad absurdo e ilícito.

[32] Por supuesto, no es que los demás puntos de intento de reforma laboral del DNU carezcan de importancia -ya hice alguna referencia al tema de jornada- y se podría agregar (entre otros varios) el del art. 96 sobre trabajadores independientes con colaboradores, sino que me limito a estos en función de lo afirmado sobre la intención de asegurar la misma asegurando la imposibilidad de reclamos. Tampoco ignoro lo relativo a la intención de modificar el sistema

de negociación colectiva, aparentemente abortada parcialmente por ahora con el dictamen 5425/23 de la Dirección Gral de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Trabajo, de fecha 27 de diciembre de 2023, probable resultado del acuerdo de un sector del gobierno con parte de la estructura sindical, a través de la mediación de la Federación de Empleados de Comercio. Quedan aspectos pendientes de discusión, pero de importancia algo más relativa salvo en casos puntuales, y que probablemente se dirimirán en la particular relación de fuerzas entre cada sindicato y la respectiva entidad patronal.

[33] La que ni siquiera es mencionada como posible convocante. A lo que cabe agregar que las autoridades de seccionales solo pueden convocar a asambleas y congresos de seccionales.

[34] Y entonces no se explica por qué esas asambleas no pueden ser convocadas por las autoridades nacionales del respectivo sindicato...

[35] El 4 por interpretación doctrinaria y judicial.

[36] Basta pensar a título de ejemplo en asambleas con decenas de miles de afiliados - trabajadores a su vez de cientos o miles de empresas- llevadas a cabo para elegir junta electoral.

[37] Concepto hasta ahora no recogido en esa forma en nuestro ordenamiento jurídico local.

[38] Pérez Crespo, Derecho de Huelga y Servicios Esenciales, Jornadas de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboristas, 2006.

[39] Los pronunciamientos de ambos organismos de la OIT se consideran interpretación auténtica de los convenios aprobados por esa entidad internacional, de aplicación obligatoria para el Estado argentino.

[40] Capón Filas, El nuevo derecho sindical argentino, Ed. Platense, diferencia entre necesidades básicas fundamentales, instrumentales y comunes, señalando que el servicio esencial organiza y conduce dicho circuito cuando se trata de necesidades básicas fundamentales, para cuya definición afirma que deben tenerse en cuenta los bienes estructurales del hombre en la sociedad civil: vida, salud, seguridad.

[41] Sector hospitalario, servicio de electricidad, servicio de abastecimiento de agua, servicio telefónico, control de tráfico aéreo.

[42] La actividad petrolera, carga y descarga en puertos, bancos, minería, fabricación de automóviles, abastecimiento y producción de servicios alimentarios, hotelería, construcción, correos, etc. Varios de estos, incluidos en el listado del DNU como esenciales o de importancia trascendental.

[43] Aunque esto no resulta tan claro en algunas resoluciones del Comité de Libertad Sindical.

[44] La libertad sindical. Ginebra, OIT, 1996. Recopilación de pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.

[45] Comisión de Expertos, 1994.

[46] Se podría incluir como un nivel diferenciado el de los funcionarios públicos, aunque en este caso los términos del debate no atienden al tipo de actividad en sí sino al nivel de representación de aquellos.

[47] Más allá de que es difusa, cualquier interpretación de la misma debe respetar su contenido axiológico. La ley 25.877 no define el concepto de servicio esencial, pero sí hace un listado de los mismos, no igual pero muy semejante al de la OIT.

[48] Se puede leer todo el capítulo laboral del DNU y buscar con mucha atención, pero no se hallará disposición alguna sobre las presiones y amenazas de empleadores a su personal para que no se adhieran a una huelga, y no aparece hasta ahora ninguna línea telefónica de denuncia por parte del ministerio de seguridad, como la tan publicitada para denunciar a malos y amenazantes activistas sindicales. En las difíciles y complejas relaciones colectivas entre capital y trabajadores parece que los únicos pasibles de ser sospechados en estas cuestiones son los trabajadores...

[49] Todo lo expuesto está tomado casi textualmente del informe del CELS, que a su vez reproduce la posición de la relatoría de las Naciones Unidas.

[50] Habrá que esperar a lo que ocurra en el congreso y a lo que resuelva la Corte Suprema. Lo que sí es indudable es que, en caso de que se obtenga ratificación parlamentaria o convalidación judicial, todo este articulado será objeto de resistencia social y de gran número de conflictos judiciales.