



myf

244



LA DEBILIDAD DE LA INDISTINCIÓN JERÁRQUICA DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES: A PROPÓSITO DE LA «REFORMA LABORAL ARGENTINA» DE 2017/2018

NICOLÁS ALEJANDRO OCCHI

Abogado Relator del Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral N° 10 de Rosario

1. Introducción

El objetivo que me propongo con esta monografía es explicar parte de la filosofía jurídica del Proyecto de Reforma Laboral enviado por el Poder Ejecutivo de la Nación (PEN) al Senado de la Nación en el 2017 y, más precisamente, demostrar cómo la interdependencia de los Derechos Humanos Laborales constituye su debilidad congénita en tiempos de propulsión de enmiendas legislativas que son sindicadas como regresivas en materia de Derecho del Trabajo. Dado que ese Proyecto quedó políticamente truncado¹, el análisis recaerá tanto sobre el Mensaje de Elevación del Proyecto en conjunto a complejos normativos sucesivos de

diferente jerarquía (DNU 27/2018, Decreto 58/2018 y Resolución de la Secretaría de Trabajo 2-E/2018) que permiten discriminar el mismo discurso argumentativo dentro de lo que podría categorizarse como una «embrionaria reforma laboral argentina». La presentación de la idea parte del marco teórico de los Derechos Humanos Laborales en aras de someter a comprobación la hipótesis central: para derogar derechos laborales se reconocen o consagran otros derechos laborales al amparo de la interdependencia de los Derechos Humanos, característica causante de la *indistinción jerárquica*.

2. La autolimitación de los Derechos Humanos Laborales: la indistinción jerárquica

Con esta investigación persigo explicar la *autolimitación* de los Derechos Humanos en general –y de los Derechos Humanos Laborales en particular– al afirmar de propia palabra su carácter de «interdependientes». En

Argentina, esa cualidad ha servido al PEN actual para justificar proyectos o reformas legales tildados de regresivos en materia de derechos laborales por parte de diversos sectores sociales. El discurso que suele verter el PEN –en prieta síntesis– no reviste novedad en el Derecho Comparado, pues declara su intención de modernizar la legislación laboral para crear empleos y capacitar a los trabajadores; es decir que a la *función* protectoria del Derecho del Trabajo se le adiciona la *función* de intervenir en el mercado del empleo. Lo distintivo parece ser el énfasis en argumentar la supresión de un derecho laboral para conquistar otro derecho laboral para los mismos sujetos laborales, para otros sectores postergados o directamente para los excluidos del mundo del trabajo. En suma, en una declarada búsqueda de favorecer los derechos humanos laborales de todos por igual (interdependencia) se concretan o intentan concretar cambios peyorativos en ciertos derechos laborales. Es así que, eventualmente, la interdependencia de los derechos humanos la-

borales –sin ninguna prioridad jerárquica entre ellos– permite que ciertos sectores de trabajadores suelen ser perjudicados mediante la contraposición de reformas que sí elevan un derecho sobre otro con la justificación –al menos declarativa– de la ponderación (*balancing test*) del bien común.

A mi entender, no existen a la fecha estudios *iuslaboralistas* que hayan estudiado concretamente el problema de la absoluta ausencia de jerarquías dentro de los Derechos Humanos Laborales, favoreciendo su libre ordenamiento durante las reformas laborales al asumirse que los derechos humanos avanzan o retroceden en conjunto y por igual.

El ámbito temporal de la investigación se establece en el lapso que inicia el 18 de noviembre de 2017, fecha en la cual el PEN remitió a la Cámara de Senadores de la Nación el «Proyecto de Ley de Reforma Laboral» (MEN-2017-130-APN-PTE; de aquí en adelante, «El Proyecto»), hasta el 16 de enero de 2018 cuando el mismo órgano na-

cional dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 52/2018.

3. De filosofía socialista a Derecho Humano

El Derecho Laboral vigente es heredero sanguíneo de sucesivas reformas legislativas que fueron concedidas por los gobiernos decimonónicos como Derecho Industrial al candor de incesantes levantamientos de movimientos obreros cada vez más organizados alrededor de una filosofía jurídica netamente socialista, entre los que encontramos al mismísimo Ferdinand Lasalle que había fundado la *General German Worker's Union* en 1863. El derecho laboral de ese entonces se construyó en clave protectora a partir de restricciones a la decimonónica libertad de contratación en los mercados laborales domésticos (limitación legal de la jornada laboral, descanso garantizado, prohibición del trabajo infantil, salud y trabajo), sin embargo para la jusfilosofía marxista se trataba de una tregua en un camino *in-*

ternacionalista predestinado a la abolición del capitalismo como modo de producción. Esa concepción filosófica era humanista y ajena a los nacionalismos porque los derechos conquistados progresivamente en Europa eran parte de un programa superior dentro de la concepción de la Primera Internacional, cuyo protagonista principal fue Karl Marx².

Paradójicamente, desde Hobbes la libertad fue definida filosóficamente como la ausencia de interferencia externa, y allí la libertad contractual era instrumentalmente valiosa para el desarrollo igualitario de todos, mientras que para el derecho laboral esa libertad enraizada a un igualitarismo abstracto había sido la elevación de unos pocos en base a la degradación de la mayoría. Originada la contraposición entre libertad e igualdad será recién con el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) –reflejo de la Constitución de Querétaro de 1917– cuando se rechaza internacionalmente de una vez para siempre al trabajo como mero bien de intercam-

bio: «el trabajo no es mercancía» y, por lo tanto, el trabajo humano dejará de ser ofertado en el mercado sin la regulación de fuentes heterónomas.

A partir del planteo dilemático entre libertad e igualdad comparece el constitucionalismo social que elevó los derechos laborales –entre otros de índole social– a las cartas constitucionales como institución creada para el bienestar de la ciudadanía al igual que ya había ocurrido con los derechos civiles y políticos. El derecho laboral europeo y americano se convierten en un derecho constitucional enderezado a favorecer a la clase trabajadora en su lucha por la equidad y la justicia social.

La definitiva generación normativa supranacional de los derechos humanos laborales –ya distante de un programa puramente socialista– será mediante un movimiento fundante de positivización de derechos humanos de la segunda postguerra. Al decir de Arese³, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948

se constituyó en un auténtico Código Internacional del Trabajo (mínimum de derechos para todos los trabajadores de los Estados Americanos), solamente precedida por la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1943.⁴ Precisamente, este profesor cordobés enseña que en la discusión sobre los alcances del concepto de derechos humanos y derechos fundamentales se ha encontrado como punto de acuerdo la positivización universal de los derechos humanos devenida inmediatamente después de las dos guerras mundiales, significando que los derechos humanos se proyectaron desde el plano ontológico a estándares internacionales para colocar al hombre como titular de derechos en modo de constante horizontal. Entonces, ya desde mediados del siglo XX, se hizo evidente la inserción de derechos relativos al trabajo como parte de la incorporación de los derechos humanos a las fuentes internacionales. El autor define que podría hablarse de «derechos humanos laborales» desde la afamada Opinión Consultiva (OC) 18/03 «Condición jurídica y derechos

de los migrantes indocumentados» de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) del 17 de septiembre de 2003.⁵

Al fin, hoy en día, los derechos humanos laborales son aquellos atinentes a todo trabajador dependiente en el ámbito de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona humana. En el nuevo Derecho del Trabajo ya no sólo se tutela al contratante sino al trabajador en tanto persona.⁶

4. Funcionalidad de los derechos humanos laborales

Ya lejos de ser mera concepción filosófica –y con denominación equivalente a derechos constitucionales laborales, bloque de laboralidad constitucional o derechos fundamentales laborales– los derechos humanos laborales aluden a: «...derechos atinentes a la simple condición humana o de

persona y que se expresan en el ámbito del trabajo dependiente. Son derechos atribuidos al individuo, pero que pueden ejercer los trabajadores en condición dependiente. Esto implica el desarrollo específico e integrado de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, un campo en que es posible y necesaria la idea de derechos humanos. No existe un subsistema de derechos de distinta naturaleza sustancial. Pero la constitucionalidad y la protección normativa supranacional amplía que los derechos relativos a las relaciones de trabajo han recibido, especialmente a partir de la mitad del siglo XX, merecen un tratamiento particularizado que se viene a englobar en la definición de derechos humanos laborales»⁷.

Es que la Corte IDH, en la citada OC-18/03, uso el sintagma «derechos humanos laborales» para desarrollar que: «*Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes*

a dicha condición. El Derecho del Trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, es decir, regula los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social. Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos humanos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna» (punto decisivo 133). Debe llamarse la atención respecto de que en sus consideraciones inmediatamente previas, el mismo Tribunal volcó como opinión propia que: «Los efectos del principio fundamental de la igualdad y no discriminación alcanzan a todos los Estados, precisamente por pertenecer dicho principio al dominio *jus cogens*, revestido de carácter imperativo, acarrea obligaciones *erga omnes* de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusi-

ve a particulares» (punto decisivo 110).

De esas dos reglas, la Corte IDH deduce que ni el Estado ni los particulares están obligados a brindar trabajo a los migrantes indocumentados pero si son contratados «...inmediatamente se convierten en titulares de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores, sin que exista posibilidad de discriminación por su situación irregular» (punto decisivo 136).

En sí, la principal implicancia funcional de que los derechos laborales sean humanos es que estén *supraordenados* en la Constitución y en las normas internacionales, por consiguiente se vuelven indisponibles para el legislador ordinario, para la administración y para el operador jurídico en general⁸. En mi opinión, esta apreciación –en la cual Arese cita al uruguayo Ermida Uriarte– se ve irrealizada por la *indistinción jerárquica* producto de la interdependencia, cada vez que el legislador o el ejecutivo insinúan la preeminencia de otros derechos humanos o de los derechos

humanos de toda la ciudadanía.

Tan imprescindible es la visión de conjunto que la Corte IDH, unos meses antes de acuñar *derechos humanos laborales* en la mencionada Opinión Consultiva se había percatado del carácter bifásico de análisis que cabe la mayoría de las veces sobre los derechos económicos, sociales y culturales en los que se engarza el Derecho del Trabajo: «Los derechos económicos, sociales y culturales **tienen una dimensión tanto individual como colectiva**. Su desarrollo progresivo, sobre el cual ya se ha pronunciado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, se debe medir, en el criterio de este Tribunal, en función de la creciente cobertura de los derechos económicos, sociales y culturales en general, y del derecho a la seguridad social y a la pensión en particular, sobre el conjunto de la población, teniendo presentes los imperativos de la equidad social, y no en función de las circunstancias de un muy limitado grupo de pensionistas no necesariamente representativos de la situación general

prevaleciente (...) esto último es lo que ocurre en el presente caso y por ello la Corte considera procedente desestimar la solicitud de pronunciamiento sobre el desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales en el Perú» (Corte IDH, Caso «Cinco Pensionistas Vs. Perú», sentencia de 28/02/2003, puntos decisivos 147 y 148, el destacado me pertenece).

La única certeza jurisprudencial sería que el desarrollo progresivo de los derechos económicos y sociales, al que están obligados los Estados por el art. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) sea mediante leyes u otros medios apropiados, debe valorarse «en función de la creciente cobertura sobre el conjunto de la población y no en función de las circunstancias de un grupo limitado». Puede colegirse que los derechos humanos laborales por pertenecer a la gama de los derechos sociales son interdependiente, pero con *preponderancia de la dimensión colectiva sobre la individual*.

Esta regla preanuncia la tesis escogi-

da inicialmente: la interdependencia de los derechos humanos laborales, causante de la *indistinción jerárquica*, habilita discursivamente las *reformas regresivas* de derechos laborales sectoriales en son de los mismos u otros derechos laborales de mayor ámbito personal (conjunto de la población).

Preocupación semejante está intuida por Capón Filas al comentar la tesis adoptada por la Corte IDH en su Opinión Consultiva 5/85 (13/11/1985): «... [La Corte] sostuvo que ni el «orden público» ni el «bien común» pueden invocarse como medios para suprimir un derecho garantizado por la Convención o para desnaturalizarlo o privarlo de contenido real, en cuanto se invoquen como fundamento de limitaciones a los derechos humanos (...) deben ser objeto de una interpretación estrictamente ceñida a las «justas exigencias» de una sociedad democrática que tenga en cuenta el equilibrio entre los distintos intereses en juego y la necesidad de preservar el objeto y fin de la Convención»⁹. Para el autor de la Teoría Sistémica del Derecho Social, el concepto formal de *or-*

den público define al conjunto de condiciones reales que permiten al hombre concreto y a todos humanizarse en su total dimensión. Se trataría de un concepto unívoco que no puede escindirse en «orden público laboral» y «orden público económico», distinción que sirve –explica– para justificar ficticiamente el ajuste estructural, desactivando derechos humanos para descargar el mayor costo en los sectores más pobres.

5. El efecto contraproducente del carácter interdependiente de los Derechos Humanos Laborales

Siguiendo siempre a Arese, los derechos fundamentales son definidos a partir del deber ser del Derecho, de ahí que no existe un verdadero listado cerrado de ellos, pero cualquiera que se proponga con ese rótulo debe reunir los caracteres de universalidad, indisponibilidad o inalienabilidad conforme reglas generales y abstractas contenidas en normas supraordena-

das a las demás (constituciones políticas o instrumentos supranacionales adoptados por los Estados).¹⁰

Fue la Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993, cuyo punto quinto enunció los caracteres de tales: «*Todos los derechos humanos son universales, **indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí**. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos **en forma global** y de manera justa y equitativa, **en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso**. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales*».

Con el recurso gráfico del destacado busco dar cuenta de que uno de los caracteres de los derechos humanos

sobre los que no discrepa la doctrina es que son indivisibles, interrelacionados e interdependientes, de forma que todos pesarían por igual y «(e)l avance de uno facilita el avance de los demás. De la misma manera, la privación de un derecho afecta negativamente a los demás».¹¹

Sin embargo, la afirmación de la interdependencia de los derechos humanos –que supone sus interrelaciones indivisibles– redundaría en un *desideratum* a la vez que constituye –en mi juicio– una proposición sin respaldo empírico. Por el contrario, es en base a esa *indistinción jerárquica*, deseosa del cumplimiento global de los derechos humanos, que se suprimen unos por otros al reformarse los sistemas laborales. Si bien es extraíble de la lectura superficial de lo dicho hasta aquí, con la acuñada expresión *indistinción jerárquica* conceptualizo a «*la consecuencia inmediata, necesaria y definitiva de que todos los derechos humanos laborales se encuentren en paridad valorativa para la toma de decisiones legislativas, reglamentarias o jurisdiccio-*

nales en virtud de su pregonado carácter de indivisibles e interdependientes».

Uno de los tantos ejemplos que se pueden utilizar para ilustrar el mecanismo discursivo de las reformas laborales es la contraposición entre el derecho a trabajar de los desempleados versus los salarios conseguidos mediante la negociación colectiva, insinuando la incompatibilidad entre el acceso al empleo de los excluidos y el progresivo avance salarial de los dependientes incluidos en el mercado de trabajo. Paradójicamente, –insisto– las corporaciones¹², los medios de comunicación y gobiernos del siglo XXI se amparan en la interdependencia –«tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso»– para consagrar reformas laborales usualmente peyorativas en el balance final, más allá de que a veces las intenciones expresadas se correspondan con móviles genuinos y bienhechores (en referencia a ciertos gobiernos reformistas).

Veinte años después de lo que fue la conferencia más grande de la historia sobre Derechos Humanos con 7.000 participantes en Viena, un documento del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (ACNUD) celebra la interdependencia como tránsito hacia la justicia-bilidad de los derechos económicos, sociales y culturales, y el mayor logro de la Declaración y Programa de Acción de Viena: «Ese documento dejó claramente establecido el carácter universal, indivisible, interdependiente e interrelacionado de los derechos humanos y comprometió a los Estados a promover y proteger todos los derechos humanos de todas las personas «sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales».

«Al impugnar la artificial jerarquía de que los derechos sociales, económicos y culturales tenían menos importancia que los derechos civiles y políticos, la Conferencia logró derribar un segundo muro de división entre los Estados.»

«La Conferencia de Viena fue el inicio de un proceso que aseguró que se aproba-

ra el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entró en vigor en mayo de 2013, dando por fin a las personas la posibilidad de denunciar al nivel internacional presuntas violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales, algo que se venía haciendo desde hacía más de tres decenios en relación con presuntas violaciones de los derechos civiles y políticos» (el destacado del segundo párrafo me pertenece).¹³

La primera oportunidad en que la Corte IDH dio el paso crucial de adoptar la tesitura vienesa fue en el caso «Cesantes y Jubilados de la Contraloría» de 2009 al establecer su competencia jurisdiccional sobre los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en el art. 26 de la CADH, ya que gozan de obligatoriedad jurídica y susceptibles de ejecución mediante la acción ante los tribunales: «En este sentido, la Corte considera pertinente recordar la interdependencia existente entre los derechos civiles y políticos y los económicos, sociales y culturales,

ya que deben ser entendidos integralmente como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competente para ello»¹⁴ (punto decisivo 101). Ello no fue óbice para que con cita a la Corte Europea de Derechos Humanos en el caso «Airey» y al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, adicionara de inmediato las siguientes excepciones a la aparente paridad entre todos los derechos humanos: a) que la progresiva realización de los derechos sociales y económicos depende de la situación de cada Estado, y sobre todo de su situación económica; b) que el pleno desarrollo de este tipo de derechos no podrá lograrse en un breve período de tiempo y que requieren un dispositivo de flexibilidad necesaria que refleje las dificultades que implica para cada país de adoptar las medidas necesarias para la efectividad de aquellos «en la medida de los recursos económicos y financieros»; c) el deber de no-regresividad está condicionado a que no se justifiquen razones de suficiente peso

susceptibles control jurisdiccional.

Esta interpretación de potente contenido axiológico ha sido sostenida en forma inveterada, al punto de que la Corte IDH reiteró muy recientemente la interdependencia para abocarse al juzgamiento de un tema medular del Derecho del Trabajo como lo es la estabilidad laboral en el caso «Lagos del Campo» de 2017: «Esta Corte ha reiterado la interdependencia e indivisibilidad existente entre los derechos civiles y políticos, y los económicos, sociales y culturales, puesto que deben ser entendidos integralmente y de forma conglobada como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes para ello» (punto decisivo 141). El voto concurrente del Presidente Caldas manifiesta abiertamente: «Reitero el gran paso histórico que ha tomado este Tribunal de declarar la justiciabilidad del derecho del trabajo y de la estabilidad laboral, y con ello una nueva época para la protección de todos los derechos humanos, interdependientes e indivisibles, y de mane-

ra aún más integral» (punto 29)¹⁵.

Ahora bien, aun cobijando la hipótesis de que sea artificial la jerarquía de los derechos civiles y políticos sobre los económicos, sociales y culturales, queda lugar para preguntarse: ¿no será artificial la *indistinción jerárquica* dentro de los de segunda generación?

El filósofo analítico Guibourg posa mirada escéptica –con sobradas razones– sobre la técnica de proclamar derechos en las constituciones sin que se asegure que todos coincidan en las conductas que se consideran exigibles para materializar el contenido de derechos que se enumeran usualmente sin las correlativas obligaciones: quién es el obligado, cuándo debe cumplirla, ni bajo qué sanción. Así concluye que esa técnica de dotación de derechos se presta a su propia postergación o aun a la burla de los beneficios que ella pretende otorgar, recordando asimismo que los derechos económicos y sociales tienen costos más difusos para la sociedad que los civiles y políti-

cos, pues se consigue con el mantenimiento de las funciones esenciales de todo Estado (legislación, poder de policía, jurisdicción, etc.). Este jurista sostiene que el problema práctico de la incorporación de derechos por vía del principialismo y neoconstitucionalismo sería que siempre prima la incidencia de la valoración de los jueces –de criterios plurales y limitados en medios– sobre el poder constituyente y legislativo porque no existe aceptación general epistemológica en cuál es el peso entre los distintos derechos en una escala cuantitativa ni cómo se determina el grado de presencia de cada derecho en los casos concretos. Y el problema de ponderar –prosigue– es que significa pesar con magnitudes numéricas mientras que los derechos son entidades abstractas que no tienen más peso que el que asigne el operador jurídico salvo que se disponga de un método objetivo no ya para conflictos particulares sino para la generalidad de los conflictos¹⁶.

A propósito, el constitucionalista Toller despeja que la ponderación (*balacing*

test) no se puede aplicar a conflictos entre un derecho fundamental individual y el interés general, en clara contradicción a la ya mencionada postura de la Corte IDH. Precisamente, previene que se dará mayor primacía a uno u otro sin más argumentos que la posición ideológica o política del órgano decisor (liberal o comunitarista). En segundo lugar, porque todo derecho fundamental es un derecho subjetivo y un bien público que a su vez se reconduce al *bienestar común*, y viceversa.¹⁷

A contramano de la *indistinción jerárquica*, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) trazó una novedosa delimitación entre los propios derechos humanos laborales a la hora de adoptar su *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* de 1998, aunque oficialmente mantenga que no hubo pretensión de establecer jerarquías¹⁸. La Declaración de 1998 compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos allí comprendidos, hayan o *no* ratificado los ocho convenios *fundamentales*,

instaurando una categoría específica respecto de los demás convenios *técnicos*. Es cierto que esa vigencia irrestricta derivada de la mera pertenencia a la OIT solamente compromete a cuatro grupos de derechos básicos: libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Pero no es menos verdadero que les otorga reconocimiento global «independientemente del nivel de desarrollo económico». Esto sin dejar de mencionar el posicionamiento de que el crecimiento económico es condición necesaria pero no suficiente para asegurar la equidad y el progreso social.

No fue mera declamación. Por el contrario, el Anexo de la Declaración de 1998 instaura un procedimiento formal de seguimiento anual para que los Estados Miembros que todavía no hayan ratificado uno o varios de los ocho convenios fundamentales deban

presentar cada año una memoria sobre los obstáculos que impiden la ratificación, en un mecanismo institucional claramente tendiente a garantizar un mínimo de derechos que –inequívocamente– están *jerarquizados* sobre otros de la misma estirpe. Este proceder institucional, de acuerdo a un programa con fijación de prioridades de los derechos, logró que para el 2012 se haya alcanzado una tasa de ratificación de los ocho convenios fundamentales superior al 90 por ciento a solo 138 de 1.464 ratificaciones para lograr el objetivo de la ratificación universal de, por ejemplo, la igualdad en la remuneración que se aplica casi al 95 por ciento de la población mundial¹⁹.

Tal vez, y sólo tal vez, la conclusión alentadora reside en que la perspectiva de un mejor cumplimiento del desarrollo progresivo de los derechos humanos laborales exige legislar priorizando minuciosamente la aplicación efectiva según el espacio y tiempo, no sin antes sincerar los límites no expresados que comporta la *indistinción jerárquica*.

6. El producto de la *indistinción jerárquica de los derechos humanos laborales* en la «Reforma 2017/2018»

El 18 de noviembre de 2017, el PEN elevó el Proyecto de Reforma Laboral precedido por un Mensaje de Elevación que principia con la finalidad del acto legislativo: «...*la adopción de un conjunto de medidas a implementarse en materia de regularización del empleo no registrado, lucha contra la evasión laboral, registración, modificaciones al marco normativo de las relaciones de trabajo, capacitación laboral continua, transición entre el sistema educativo formal y el trabajo, fomento del empleo juvenil y entrenamiento laboral, y evaluación de tecnologías de salud...*».

Si se busca escrudiñar el capítulo de las razones del Proyecto puede decirse que las alegadas por el Mensaje del Proyecto son la erradicación del trabajo clandestino, incremento de puestos laborales y la capacitación laboral. Sin embargo, de acuerdo a los trascendidos en la prensa, el *móvil*²⁰ del PEN se-

ría la llegada de inversión externa al país mediante la flexibilización de la legislación laboral a la cual el Proyecto tilda directamente de «rígida». De ahí que para la consideración de importantes actores sociales, como gran parte del sindicalismo²¹, la Reforma Laboral es dañina para todos los trabajadores argentinos puesto que solamente obtendrían réditos económicos el gran empresariado nacional y extranjero por el abaratamiento del despido²² (fondo de cese sectorial que sustituye las indemnizaciones disuasivas mediante un sistema de ahorro capitalizado), exención de impuestos, de sanciones administrativas²³, y la derogación de algunas indemnizaciones por empleo no registrado²⁴.

Schick emparenta el Proyecto con la filosofía flexibilizadora de la «década de los noventa» según la cual, la rebaja de derechos laborales beneficiaría la competitividad internacional, favoreciendo el aumento de la productividad lo que por efecto del derrame crearía nuevos puestos de trabajo y disminuiría el desempleo. Para es-

te laboralista la iniciativa legislativa comparte el propósito «desprotector» en lo que sería una «ley ómnibus» por contener normas de derecho individual y colectivo del trabajo juntos a otras de índole tributaria y de la seguridad social. A su entender, el pasado demostró la ineficacia de generar empleo e inversiones mediante la disminución tutelar del derecho del trabajo²⁵.

6. 1. Análisis del Mensaje del Proyecto de Ley de Reforma Laboral de 2017

De regreso sobre los múltiples propósitos en que se funda el Proyecto, el Mensaje parte de un diagnóstico del estado de situación a cambiar, pues desde el «...*marco institucional que rodea lo laboral se comprimen las virtudes de estas fuerzas sociales [trabajadores y empleadores], manteniéndolas en un entorno que ha quedado sumergido en la imprevisión de su desenvolvimiento y en la asfixia de su entorno regulatorio*». De manera que a la regulación vigente se le achaca: a) persistencia de la desocupación y del traba-

jo no registrado; b) estancamiento en la creación de puestos de trabajo en el sector privado; c) inseguridad jurídica por la alta litigiosidad desalentadora de la inversión y la formalización.

Con total apego al «tratamiento global de los derechos humanos, en pie de igualdad», el PEN argumenta que en la Argentina existe una supuesta postergación de la regulación laboral correcta a causa de «*una lectura parcial de nuestra Carta Magna, sin reconocer que la misma contiene las pautas adecuadas para encarar armónicamente los desafíos del trabajo y de la producción*». La lectura incompleta sería el olvido del inciso 19 del art. 75 de la Constitución Nacional, es decir el mandato dirigido al legislador para crear nuevos puestos de trabajo: «... para que despliegue acciones destinadas a proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la **productividad de la economía nacional**, a la **generación de empleo** y a la formación profesional de los trabajadores». Como ocurre en el Derecho Comparado, las reformas

laborales siempre se inspiran en la expansión económica para crear nuevos empleos en la sociedad, contraponiendo el «derecho al trabajo» de los excluidos en relación a los derechos de los trabajadores formales.

Párrafos adelante, el PEN reconoce al Proyecto como fruto del diálogo social tripartito «*sin el cual no puede pensarse la normalidad democrática*» aunque inmediatamente luego hermana ese diálogo colectivo institucional con la «*comunicación permanente entre trabajadores y empleadores como vehículo de gestión de las responsabilidades que les competen en el lugar de trabajo*». Esta mención pareciera querer asimilar dos formatos comunicacionales tan distintos que originan la histórica separación entre el derecho individual del trabajo y el colectivo del trabajo o, si se quiere, entre la representación sindical en la empresa de la representación sindical directiva.

El Mensaje despliega posteriormente la amplia gama de ejes temáticos proyectados. En lo que interesa, el terce-

ro trata la «Registración laboral» y se sostiene que la Ley Nacional de Empleo 24013 no incrementó el trabajo registrado pero sí fomentó la litigiosidad desvirtuando su fin originario, por lo que decide disminuir sus multas y privar al trabajador no registrado de su goce: «...*se debe poner fin a una cultura del litigio basada en la adición de las indemnizaciones previstas en los artículos 8° a 10 de la Ley (...) con el consiguiente incremento de honorarios y demás gastos causídicos. Esta práctica no guarda relación alguna con el objetivo primario que evaluó Vuestra Honorabilidad al momento de establecer estos conceptos identificados como multas, es decir, como verdaderas sanciones al infractor (...) estas multas o sanciones poseen naturaleza punitiva y el hecho de que se haya designado como destinatario al trabajador no les confiere estirpe resarcitoria, pudiendo el legislador establecerlas a favor del Estado*»²⁶.

Sin embargo, la más significativa demostración del argumento de la ponderación entre derechos laborales iguales viene utilizada a texto expreso

para excluir ciertos trabajos humanos de la solidaridad laboral que implanta el art. 30 de la LCT para el fenómeno de la subcontratación y la delegación de la actividad normal y específica propia del establecimiento: *«Ciertamente se trata de una cuestión compleja, en donde lo tutelar y lo operativo deben conjugarse. También debe tenerse presente que la realidad empresarial actual ha evolucionado desde que se planteara esta situación hace décadas, siendo esto reflejado por parte de la jurisprudencia. Así, se ha considerado que la labor de limpieza no constituye una actividad normal y específica propia de un establecimiento que torne operativa la responsabilidad solidaria».* *«Estos y otros ejemplos demuestran la necesidad de excluir del campo del artículo 30 de la LCT a determinados trabajos o servicios que se contraten o subcontraten para realizar actividades complementarias en el establecimiento o explotación».*

6.2. ¿La interdependencia del trabajo y el ahorro bancario?

El Decreto de Necesidad y Emergen-

cia (DNU) 27/2018 también goza de su propia motivación, y en lo que respecta a su último capítulo XXII, bajo el acápite «Acceso al crédito - Inclusión Financiera» justifica la morigeración de la inembargabilidad laboral de la ley 27320 con el siguiente razonamiento economicista: *«Que el artículo 1° de la Ley N° 27.320 incorpora un tercer párrafo al artículo 147 de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, estableciendo que «la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá instrumentar ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan, no pudiéndose trabar embargos de ningún tipo sobre la cuenta sueldo».*

«Que al establecer la inembargabilidad de manera objetiva sobre la cuenta y no sobre el salario, esta norma reduce la calidad crediticia de los ahorristas que únicamente poseen una cuenta sueldo y perjudica su acceso al crédito.»

«Que, en consecuencia, resulta imperioso modificar el citado artículo, a fin

de determinar las sumas que son inembargables en la cuenta y establecer un monto por encima del cual las sumas depositadas en una cuenta sueldo pueden ser embargables para, de esta manera, mejorar el perfil crediticio de los ahorristas del sistema financiero y otorgarles mayor y mejor acceso al crédito».

La primera peculiaridad observable es que se refiere a la persona como «ahorrista» y no como a un trabajador, más allá de que ambos puedan coincidir circunstancialmente, pero en todo caso lo esencial es que un DNU modificó una ley laboral formal (27320) para priorizar –tomando por cierta la premisa del PEN– el perfil crediticio del trabajador a cambio de su derecho a la protección de la remuneración depositada en su cuenta sueldo. La absoluta inembargabilidad de la ley 27320 es desplazada por el art. 168 del DNU 27/2018: *«No podrán trabarse embargos de ningún tipo sobre el saldo de la cuenta sueldo en la medida de que se trate de montos derivados de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social cuando ese importe*

no exceda el equivalente a TRES (3) veces el monto de las remuneraciones y/o prestaciones devengadas por los trabajadores y/o beneficiarios en cada período mensual, según el promedio de los últimos SEIS (6) meses. En caso de que el saldo de la cuenta proveniente de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social exceda tal monto, el embargo se hará efectivo sobre la suma que exceda el límite fijado por el presente artículo».

La recta interpretación literal conlleva dos conclusiones. La primera es que, a contrario sensu, los montos depositados en la cuenta sueldo que no sean derivados de la relación laboral están sujetos a embargo. La segunda es que también pueden embargarse los fondos provenientes de remuneraciones o indemnizaciones –el DNU no distingue la causa laboral del crédito– si el saldo acreedor de la cuenta bancaria rebasa al triple de la remuneración mensual, según promedio semestral. A lo que debe añadirse la advertencia de cierta doctrina en lo atinente a que ese embargo no se vería limitado por

el límite del 20% previsto por el decreto 484/87. En sentido inverso, la ley 27320 había modificado el art. 147 de la LCT para que el empleador fuera el garante de que los embargos respetaran los límites legales y hasta el orden de prelación²⁷.

En fin, la extensión de la oferta de préstamos a tasas más convenientes a los trabajadores del sector formal justificaría la retrogradación de un derecho laboral más irrestricto y otorgado por ley del Congreso. De todas formas, la opinión pública llevó a descartar la prevalencia del trabajador como usuario bancario ya que a poco la ley 27444 dejó sin efecto la modificación del DNU 27/2018 al art. 147 de la LCT.

6.3. ¿La interdependencia de la libertad sindical y la solidaridad?

La Resolución 2-E/2018 de la Secretaría de Trabajo se dicta el 25 de enero de 2018, con la conflictiva paritaria nacional del sector bancario como telón de fondo, decidiendo su artículo

1° que los bancos argentinos no debían seguir reteniendo la «cuota de solidaridad» a los trabajadores no afiliados a la entidad gremial Asociación Bancaria. Si bien el primer y principal argumento normativo para esa actuación es que esas cláusulas se renovaban año a año sujeta a la vigencia temporal de cada acuerdo de actualización salarial, interesa a este trabajo la interpretación restrictiva que la cartera estatal justifica contraponiendo la libertad sindical de libre afiliación con la solidaridad que suelen clamar los sindicatos negociadores: *«Que la vigencia temporal de las cláusulas de aportes solidarios, deben analizarse en forma prudente, máxime cuando **su proyección sine die puede afectar derechos consagrados por otras normas, con las que aquellas podrían colisionar. Concretamente, a los derechos emergentes de la libertad sindical en su aspecto individual negativo, a la que alude el artículo 4 de la Ley 23.551, cuando en su inciso b) determina que los trabajadores tienen derecho a «no afiliarse» a una asociación sindical; no es más que una proyección***

de la garantía de libertad sindical consagrada en el artículo 14bis de la Constitución Nacional.»

«Que plantear que el aporte solidario pactado en los acuerdos paritarios mencionados ut supra mantienen su vigencia, luego de operado el vencimiento de los mismos por los cuales se pactó, haría que la contribución solidaria deje de ser una justa compensación por los trabajos de gestión efectuados a favor de los trabajadores no afiliados, por parte de la entidad gremial, **para transformarse en una suerte de afiliación compulsiva o compulsión a la afiliación**».

Por último, fija *obiter dictum* los siguientes parámetros para compatibilizar la libertad sindical con la solidaridad debida a la entidad gremial: a) que la contribución de solidaridad tenga un objeto determinado y no vaya a recursos de manera indefinida; b) que tenga un monto razonable no equiparable a la cuota sindical que abonen los afiliados y c) que esté limitada en el tiempo.

6.4. ¿La interdependencia de la representación mayoritaria y la pluralidad?

Sabido es que la ley 24049 transfirió a las provincias los servicios educativos de manera que tales resultaron ser empleadoras de los trabajadores docentes. Pero a fin de evitar las asimetrías salariales entre veinticuatro patronales de distintos recursos económicos, el artículo 10° de la ley 26075 dispuso que se acordara a nivel nacional un convenio marco que incluiría pautas generales referidas a condiciones laborales, calendario educativo, salario mínimo docente y carrera docente, entre el Ministerio de Educación Nacional y las entidades gremiales docentes con representación nacional. En esa idea, el PEN dictó el decreto reglamentario 457/2007, cuyo art. 3° definió la siguiente regla compositiva de la comisión negociadora de la paritaria nacional docente: «La integración de la representación de los trabajadores en cuanto a su número, será proporcional al promedio de la cantidad de afiliados activos que cada

una de las asociaciones intervinientes [asociaciones sindicales con personería gremial y ámbito geográfico de actuación en todo el territorio nacional] haya poseído en los seis meses anteriores a la entrada en vigencia del presente, sea en forma directa en el caso de entidades gremiales de primer grado o indirecta, a través de las organizaciones sindicales adheridas, en el supuesto de entidades sindicales de grado superior».

Naturalmente, como mantiene la moderna doctrina comparada: «El eje de la libertad sindical es la noción de representación. La representación se refiere a un mecanismo de mediación para la acción colectiva. Pero en esa función de intermediación resulta muy importante la presencia del mediador. Hay siempre un juego con el verbo presentar y (re)presentar: quien representa para actuar en nombre de, para actuar por otro(s), debe tener una presencia tanto entre aquellos a los que aspira representar como en el conjunto de la sociedad. La presentación implica la actualidad de esa forma de representación, que se muestra como un hecho

de poder, una afirmación de voluntad y de fuerza, de decisión, de potencia y por consiguiente el mecanismo de representación sólo puede ser útil si se produce una presentación de grupo o del colectivo como hecho de contrapoder frente al poder establecido, sea público o privado»²⁸.

Con todo, el decreto reglamentario 52/2018 modificó notablemente al predecesor 457/2007 con la finalidad encubierta de licuar el poder decisorio de la mayoría agrupada en la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA). Las más notables enmiendas del decreto pueden resumirse en las siguientes: la representación de los trabajadores docentes del sector público de la gestión estatal es ejercida por un miembro de cada asociación con personería gremial y ámbito geográfico nacional, sin importar la cantidad de afiliados (art. 1° del decreto 52/2018); la representación del Ministerio de Educación se puede delegar a un Director Nacional cuando antes como mínimo debía intervenir

un Subsecretario (art. 4°); se derogan numerosos derechos y obligaciones que especificaban lo que se entendía por negociación de buena fe del convenio marco (art. 5°); las asociaciones sindicales ya no pueden iniciar las negociaciones proponiendo sus propios puntos y se «deslaboriza» la negociación colectiva porque el Ministerio de Trabajo nacional deja de ser autoridad de aplicación (art. 6°).

Este resulta ser el verdadero espécimen de cómo el Estado puede distorsionar un derecho como lo es la libertad sindical adecuadamente representada con justificación en el empoderamiento de otros sectores laborales. Basta la lectura de su considerando: «*Que deviene necesaria la actualización del ámbito de discusión del convenio marco garantizando la equidad en la representación de todas las voces con el fin de mejorar las condiciones generales de los docentes del Sistema Educativo Nacional, adecuando la normativa vigente*».

Si se quiere, en «armonizar todas las

voces» puede traducirse, al fin, el norte de reordenar los derechos humanos laborales.

7. Conclusiones

1) Entiendo pertinente para el análisis descriptivo de las reformas laborales a la introducción de la expresión *indistinción jerárquica* para especificar «*la consecuencia inmediata, necesaria y definitiva de que todos los derechos humanos laborales se encuentren en paridad valorativa para la toma de decisiones legislativas, reglamentarias o jurisdiccionales en virtud de su pregonado carácter de indivisibles e interdependientes*».

2) Hasta aquí, estimo probado que la bienintencionada interdependencia de los derechos humanos laborales conlleva la *indistinción jerárquica* entre ellos y, acto seguido, empuja a que la toma de decisiones sobre su reglamentación –en clave progresiva o peyorativa– sea justificada mediante una ponderación entre el bien común de la sociedad o de la mayoría de tra-

bajadores (incluyendo al trabajo informal) por sobre derechos laborales más especificados en su dimensión personal (sectores de empleo formal).

3) Al tiempo en que la jurisprudencia de la Corte IDH adopta y defiende la interdependencia de los derechos humanos de toda índole, arroja indicios genéricos y meramente cuantitativos para juzgar sobre el desarrollo progresivo de los derechos económicos, sociales y culturales en materia legal, pero sin establecer criterio que permita ponderar eventuales colisiones entre derechos humanos laborales puestos en paridad por la interdependencia, con excepción de distinguir –insisto– en la prevalencia del bien de la mayoría de personas humanas sobre una minoría aparentemente más favorecida. Por el contrario, el único sujeto internacional que ha innovado en relación a la paridad de los derechos humanos laborales es la Organización Internacional del Trabajo con la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* de 1998 y la implantación de un sis-

tema tendiente a homogeneizar globalmente ciertos derechos laborales principalísimos.

4) En línea con la prelación normativa de acuerdo al beneficio de mayores sectores ciudadanos, el Proyecto de Reforma Laboral procuró desplegar la reforma de las regulaciones laborales mediante indicadores deficientes sobre el empleo del país, contrastando los derechos de los excluidos a tener un trabajo con los trabajadores que ya tienen un empleo.

5) El variopinto Decreto de Necesidad y Urgencia 27/2018 deroga la inembargabilidad de la cuenta sueldo *asumiendo* que esto incrementa el acceso al crédito de todos los trabajadores en su faceta de ahorristas bancarios, con lo que efectúa una ponderación entre dos derechos de un mismo espectro de trabajadores, a diferencia del Proyecto que contrasta derechos entre trabajadores formales y los informales.

6) También en contra de otra tradicional tendencia, el Decreto 52/2018 re-

sulta el ejemplo más acabado de que la retrogradación de derechos humanos laborales –licuación del sindicato mayoritario en la negociación colectiva de los docentes mediante representación numéricamente igualitaria entre sindicatos– se apoya argumentativamente en afirmados empoderamientos de otros derechos laborales como la «plena participación y la pluralidad de opiniones de las entidades gremiales docentes». Aquí ya no se trata de la pugna entre excluidos e incluidos (discurso del Proyecto), o entre dos derechos laborales –inembargabilidad y financiamiento– de la misma categoría de trabajadores (DNU 27/2018) sino de escindir un mismo derecho humano laboral (libertad sindical) entre varias asociaciones del mismo gremio de trabajadores.

7) Por último, la Resolución ST 2-E/2018 prueba que la ponderación de derechos humanos laborales indivisibles e interdependientes resulta técnica ineficaz a poco que se observen las frecuentes y perpetuas disputadas entre el sindicato –faz colectiva

del Derecho del Trabajo– y el trabajador individualmente tutelado que no se afilia o se desafilia al primero.

El futuro dirá cuáles son las siguientes reformas laborales sea por ley en sentido formal o material, pero lo indudable es que la *indistinción jerárquica* de los derechos humanos laborales debería reformularse para dejar espacio a un esquema jerárquico que evite estrategias discursivas desvirtuadoras de los intereses contrapuestos. ■

CITAS

¹ La totalidad de los medios de comunicación argentina informan que frente a la imposibilidad de sancionar esta reforma laboral parcial, el PEN suprimió cambios propuestos a la Ley del Contrato de Trabajo y desmembró el proyecto en tres enviados el 27 de abril de 2018: Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud (AGNET), Capacitación Laboral Continua y otro dedicado al llamado «blanqueo laboral» junto a la creación de fondos de cese sectorial.

² SPECTOR, HORACIO. «Los fundamentos filosóficos del Derecho Laboral». Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho. México: UNAM. Accedido 18 de marzo de 2018. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3876/25.pdf>.

³ Primer laboralista argentino en dedicar un libro al tema, además de ser referencia argentina del tema a nivel académico internacional.

⁴ ARESE, CÉSAR. «Los derechos humanos laborales en las Constituciones latinoamericanas (el centenario de la Constitución de Querétaro)». Revista latinoamericana de derecho social, n.o 25 (2017): 183–202.

⁵ ARESE, CÉSAR; MACHADO, JOSÉ. Código Civil y Comercial y Derecho del Trabajo. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni Editores, 2017.

⁶ *Ibidem*, pág. 28.

⁷ ARESE, CÉSAR. Derechos humanos laborales: teoría y práctica de un nuevo derecho del trabajo. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores, 2014.

⁸ ARESE, Derechos humanos laborales., pág. 35.

⁹ CAPÓN FILAS, RODOLFO, «Mundo del Trabajo, bienestar general, Derechos Humanos: El derecho del trabajo y la promoción del bienestar general» en Risso, Guido y Bidart Campos, Germán (coord.), Los derechos humanos del siglo XXI: la revolución inconclusa Buenos Aires, Ediar, 2005, pág. 174.

¹⁰ ARESE, Derechos humanos laborales.

¹¹ *Ibidem*, pág. 29/31.

¹² «El debate laboral: qué camino tomar tras la reforma de Brasil». Accedido 24 de marzo de 2018. <https://www.lanacion.com.ar/2065754-el-debate-laboral-que-camino-tomar-tras-la-reforma-de-brasil>. En ese artículo se verifica el contraste con toda claridad: ««Viendo la reforma laboral brasileña, la Argentina puede 1) imitarla, 2) salirse del Mercosur, 3) resignarse a perder millones de empleos a cota de Brasil»», provocó días atrás en Twitter Marcos Galperin, CEO de Mercado Libre. Lo de Brasil «es un retroceso importantísimo, por-

que destruye el 100% de la legislación laboral», lamentó por su parte el sindicalista Héctor Daer, uno de los líderes de la CGT, apenas aprobada la normativa del país vecino.

¹³ https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf, accedido el 01/06/2018.

¹⁴ Corte IDH, Caso Acevedo Buendía y otros («Cesantes y Jubilados de la Contraloría») vs. Perú, sentencia de 1° de julio de 2009.

¹⁵ Corte IDH, Lagos del Campo c. Perú, 31 de agosto de 2017.

¹⁶ GUIBOURG, RICARDO, «Qué son los derechos Constitucionales» en Rivera (h), J. C. [et. al.], Tratado de los Derechos Constitucionales, CABA, Abeledo Perrot, 2014, t. I, págs. 52 y ss.

¹⁷ TOLLER, FERNANDO M., «Metodologías para tomar decisiones en litigios y procesos legislativos sobre derechos fundamentales» en Rivera (h), J. C. [et. al.], Tratado de los Derechos Constitucionales, CABA, Abeledo Perrot, 2014, t. I, págs. 107 y ss.

¹⁸ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, Principios y derechos fundamentales en el trabajo: del compromiso a la acción: discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y con arreglo al seguimiento

de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: sexto punto del orden del día. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2012, pág. 6.

¹⁹ *Ibidem*, pág. 17.

²⁰ «Brasil espera atraer más inversiones que Argentina por la reforma laboral». El Cronista. Accedido 25 de marzo de 2018. <http://www.cronista.com/economiapolitica/Brasil-espera-atraer-mas-inversiones-que-Argentina-por-la-reforma-laboral-20171109-0081.html>.

²¹ «La CGT pidió que la Iglesia interceda por la inminente reforma laboral - LA NACION». Accedido 24 de marzo de 2018. <https://www.lanacion.com.ar/2067158-la-cgt-pidio-que-la-iglesia-interceda-por-la-inminente-reforma-laboral>.

²² Creación del Fondo de Cese Laboral (Título III).

²³ Condonación de deudas por el art. 5°.

²⁴ «ARTÍCULO 27.- Derogaciones. Deróganse los artículos 15 de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, y 1° de la Ley N° 25.323».

²⁵ SCHICK, HORACIO, Informe Laboral N° 63: «Proyecto de reforma laboral enviado al Congreso el 18 de noviembre de 2017. Análisis de una historia repetida y fracasada», Accedido

el 10 de junio de 2018 http://www.estudios-chick.com.ar/in_63.pdf.

²⁶ Mediante esa intención declarada, la regularización del empleo no registrado o deficientemente registrado se valía de la sustitución de sanciones laborales protectorias (indemnizaciones de la ley 24013 cuyo destinatario hubiera sido la seguridad social en vez de continuar en cabeza de los trabajadores afectados) o de su lisa derogación (artículos 15 de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias, y 1° de la Ley N° 25.323) en miras a que los empleadores comenzaran a realizar los aportes y contribuciones correspondientes al empleo registrado de un –esperado– mayor contingente laboral.

²⁷ GABET, EMILIANO A. Y GABET, ALEJANDRO, «Modificaciones al régimen de embargo de la remuneración y de la cuenta sueldo como medida para fomentar el acceso al crédito», CABA, La Ley, «Sup. Esp. - Decreto de desburocratización y simplificación 2018», págs. 91 y ss.

²⁸ BAYLOS GRAU, ANTONIO. Sindicalismo y derecho sindical. 6° ed., Albacete: Editorial Bomarzo, 2016, pág. 15.