

PROVINCIA DE BUENOS AIRES
HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS



La Plata, 8 de agosto de 2014.-

PROYECTO DE LEY

*EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA
PROVINCIA DE BUENOS AIRES*

SANCIONAN CON FUERZA DE LEY

1. **Ámbito de aplicación:** La presente ley regirá en el ámbito de la Administración Pública centralizada y entes descentralizados del Territorio de la Provincia de Buenos Aires, en sus tres poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Se consideran incluidos los trabajadores de la Educación y la Salud, así como de las sociedades y empresas del Estado provincial, empresas con participación mayoritaria o minoritaria estatal.
2. Dispóngase el pase a planta permanente con estabilidad o figura legal equiparable de todo empleado que se encuentre trabajando bajo los regímenes de personal transitorio o contratado conforme Ley 10.430 o figuras similares de acuerdo a normativas especiales vigentes en materia de empleo público; que realicen de manera normal y habitual tareas y funciones correspondientes al personal de planta permanente con estabilidad.
3. Gozaran de todos los derechos y garantías del personal de planta permanente o figura equiparable conforme a las normas vigentes con carácter retroactivo al día de la fecha real de ingreso, comprendiendo los aportes a la seguridad social, ART.

4. Regirán las disposiciones del artículo anterior para todo empleado que se halle contratado bajo las figuras de contrato de locación de obras, becas, pasantías o cualquier otra modalidad vinculada a actividades formativas y realizase de manera normal y habitual tareas y funciones correspondientes al personal de planta permanente con estabilidad o figura legal equiparable de acuerdo a las reglamentaciones vigentes.

5. La incorporación a la planta permanente se hará respetando las tareas que se encontraban desarrollando, otorgándose el encuadramiento en la categoría correspondiente que disponga la normativa aplicable. Dicha incorporación, en ningún caso podrá afectar en perjuicio del empleado los derechos y la remuneración vigentes.

6. Procédase a la estatización, con una indemnización que no podrá ser superior a un (1) peso, de toda empresa y/o cooperativa, cuyos empleados cumplan tareas de maestranza, cocina y lavadero, todos ellos encuadrados en los agrupamientos Obrero o Servicio o figuras similares del escalafón dispuesto por las leyes de empleo público provincial. Los trabajadores de estas empresas y/o cooperativas pasarán a formar parte de la planta permanente con estabilidad en el ámbito donde desempeñan sus tareas laborales

7. Deberá respetarse la antigüedad laboral del empleado, computándose a partir de la real fecha de inicio de la relación laboral en la que comenzó a prestar tareas.

8. Los trabajadores que al momento de sancionarse la presente ley cumplan con los extremos expuestos en la misma y reúnan los requisitos para acceder a la jubilación según la legislación vigente, tendrán derecho a acceder al beneficio social en las mismas condiciones que el personal de planta permanente, computándose los años de servicio retroactivamente a partir de la real fecha de ingreso en sus labores. El Estado Provincial realizará los aportes conforme a los años de servicios efectivamente prestados a las cajas jubilatorias correspondiente.

9. Las autoridades competentes deberán efectivizar el pase a planta permanente con estabilidad de todo el personal que reúna los requisitos de la presente norma en un plazo

que no supere los tres (3) meses, quedando explícitamente prohibido el despido de los mismos.

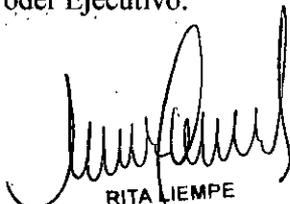
10. Órganos de fiscalización: Los cuerpos de delegados, las comisiones internas sindicales u otros organismos representativos electos por los trabajadores de cada establecimiento fiscalizarán el cumplimiento de la presente Ley. Tendrán como función evaluar si las tareas realizadas por los empleados que figuran bajo las modalidades de contratación detalladas en los artículos 2, 3, y 5 de esta Ley son compatibles con las normas imperantes en la materia.

Estas organizaciones de trabajadores podrán elevar denuncias por incumplimiento de la presente ley ante los superiores Jerárquicos correspondientes y ante el Ministerio de Trabajo. Sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pueda iniciar el empleado o grupo de empleados afectados.

11. Deróganse toda normativa contraria a la presente ley que autorice la contratación a personas, empresas y/o cooperativas para desarrollar tareas propias de las entidades descriptas en el artículo 1° de la presente Ley.

Art. 12- Invítase a los Municipios a adecuar la legislación local a la presente norma.

Art. 13- Comuníquese al Poder Ejecutivo.


RITA LIEMPE
Diputada
Bloque Unidad Popular
H.C. Diputados Prov. Bs. As.


CHRISTIAN CASTILLO
Diputado
Bloque Frente de Izquierda y de los Trabajadores
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.

FUNDAMENTOS

A nivel mundial, desde la década de 1970 se ha reconfigurado el mundo del trabajo, con un marcado salto en la ofensiva del capital contra los trabajadores, sus organizaciones y sus conquistas. Esta reconfiguración en su conjunto constituyó un cambio importante en la estructura socioeconómica de cada país y de su relación con el mercado y los capitales internacionales, que tuvo como resultado acrecentar enormemente los beneficios de quienes explotan la mano de obra asalariada a través del aumento de las ganancias de los capitalistas. Este período es lo que varios investigadores y científicos sociales tienen acuerdo en denominar el período neoliberal del capitalismo.

En el caso de Argentina, el golpe militar del año 1976, sentó las bases económicas, sociales, políticas y legales que posibilitaron la implementación de políticas para deprimir el costo de la fuerza de trabajo y los salarios. A partir de este momento se dieron una serie de modificaciones en los distintos ámbitos de la vida social, que particularmente respecto al mundo laboral se tradujeron en la flexibilización del proceso de trabajo y del mercado de trabajo.

Para legalizar estos procesos se tornó necesaria una flexibilización de las leyes laborales que regularan las nuevas condiciones laborales, y a esto fue a lo que asistimos con las modificaciones incorporadas a la legislación nacional y provincial en los años 90's. Producto de estas modificaciones, se vieron proliferar un sinnúmero de formas de contratación que constituyen una verdadera precarización de las condiciones de trabajo.

Aparecieron figuras como los trabajos temporarios, contratos por tiempo determinado y una multiplicidad de otras formas que dejan al trabajador en condiciones de mayor vulnerabilidad e inestabilidad, a veces burlando las propias formas legales y por debajo de los estándares aceptables considerando la canasta familiar y el riesgo de accidentes y muerte en el trabajo.

A partir del año 2004, nuestro país ha tenido un sostenido crecimiento económico que se estima ha llevado a la creación de más de 3 millones de puestos de trabajo. Pero lo que no se dice es que la incorporación de estos millones de trabajadores al mercado laboral ha sido bajo formas precarizadas heredadas de los 90's, lo que se ha constituido uno de los pilares de la estrategia para reducir los costos laborales y "estimular" la inversión asegurando superganancias para los mismos grupos económicos presentes en los años 70's, 80's, y 90's.

En un informe del Instituto de Estudios y Formación de la CTA del año 2007, se señala que se puede hablar de "...la consolidación de la precariedad como forma-empleo dominante en el mercado de trabajo actual", situación que atraviesa a gran parte del mundo del trabajo, abarcando a sectores privados, públicos e incluso autogestivos. (Arellano, 2007). Diversos criterios y enfoques para definir y caracterizar la precarización laboral se encuentran en la bibliografía especializada. Para la CEPAL (2001) el surgimiento de formas "atípicas" de empleo, asociadas a una baja calidad del empleo, permite hablar de precariedad. Este empleo atípico se define por oposición al empleo estándar o "decente", caracterizado por ser reconocido, protegido, seguro y formal. (OIT, 2002) El empleo precario es, entonces, aquel que presenta niveles inferiores de seguridad social, de derechos laborales y de remuneraciones en relación con los empleos clásicos. La precariedad, en tanto está asociada con la inseguridad en el empleo y la incertidumbre acerca de los ingresos presentes y futuros, puede conducir a parte de los trabajadores a situaciones de exclusión, en tanto sería un impedimento para su plena integración económica y social.

Diversos estudios indican que hasta el 50 y 60% de los nuevos puestos de trabajo son precarios o en negro, en abierta violación a las normas vigentes. Y en el caso del empleo en el Estado provincial, los números que brindan diversas investigaciones no presentan un panorama muy distinto.

Una parte de ese "trabajo precario", sin reconocer a la relación contractual con el empleado como una relación laboral, se implementa en el Estado provincial y sus diversos organismos y poderes. Quien tendría que combatir el trabajo precario, lo practica en forma generalizada. En todas las reparticiones estatales existen bolsones de precarización laboral, que adquieren diferentes formas que tienen un denominador

común: los trabajadores realizan la misma tarea que trabajadores de planta del Estado pero están contratados fuera de convenio, no tienen obra social, vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares, aportes jubilatorios, ni continuidad laboral asegurada, sus salarios en la mayoría de los casos están por debajo de la línea de pobreza y cobran sus sueldos con hasta seis meses de atraso.

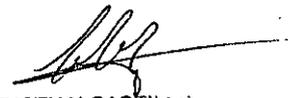
El Estado provincial como empleador recurre a diversas denominaciones formales y documentales para ocultar la realidad: una relación laboral, lo que constituye un fraude laboral donde se simula una relación jurídica equívoca. Se pretende birlar el principio de supremacía de la realidad que rige el derecho laboral, toda vez que resulta no sólo arcaico, sino opuesto a la verdad, pretender que la relación de dichos empleados con el Estado es de índole comercial y no laboral. Un contrato para el desempeño de tareas bajo la dirección y organización y a favor de un tercero, es un contrato laboral y no un vínculo de naturaleza comercial.

Sumado a las formas precarias de contratación que antes se mencionaban, durante las últimas décadas se han generado y han proliferado diversos regimenes legales para incorporar mano de obra calificada tanto al ámbito privado como al publico. Las universidades han proveído desde entonces gran parte del personal de organismos, ministerios y demás dependencias del estado provincial bajo convenios que contemplan las figuras de pasantes, becados y practicantes rentados, entre otras. Los regimenes legales que las contemplan cuentan con el requisito de que el rol de los estudiantes y profesionales que las desarrollan deben realizar tareas vinculadas a sus estudios y no desarrollar las mismas funciones que los trabajadores de planta permanente de la institución en la que prestan sus servicios. Sin embargo el altísimo nivel de precariedad en el que estos trabajadores se hallan (sin prestaciones sociales, ART. ni ningún tipo de derecho laboral), y los crecientes conflictos han demostrado el fraude laboral que estas figuras encubren.

Si bien las leyes relacionadas con cada una de estas figuras han sido modificadas, lo que no ha cambiado fue su utilización en función de dejar aun sector de trabajadores en un estado de precariedad, sin la tutela jurídica y gremial que todo trabajador debería tener.

Junto a estas modalidades de contratación precaria se encuentra la denominada tercerización laboral, forma de encubrir la relación generada entre el estado con sus dependientes directos. Es así que dentro de los organismo pertenecientes al estado provincial existen "cooperativas" o empresas a las cuales se las contrata para realizar tareas de mantenimiento, limpieza u otras tareas que entran dentro de la órbita de dirección y administración del ministerio, escuela, hospital o cualquier otra dependencia estatal, y con quienes mantienen un vinculo innegable, pero con inestabilidad laboral y sin los derechos que deberían tener a pesar de su relación laboral con el propio estado.

Como surge del estudio del Presupuesto 2014, en la Provincia de Buenos Aires se contempla para este año una incorporación de 11.170 nuevos cargos, lo que llevaría la planta de empleados permanentes a 323.302 y la de transitorios a 106.620. Hablamos de 432.922 empleados. Sin embargo, diversos estudios evalúan que en verdad, la planta de empleados públicos bonaerenses trepa a unos 630.000 agentes o más si se incluyen las diferentes modalidades de contratación –mensualizados, locación de servicios, locación de obras, etc.- y, sobre todo, la heterogeneidad de regímenes estatutarios que rigen las condiciones laborales de los trabajadores de la Provincia. Es decir, que habría unos 200.000 empleados por fuera de las distintas normativas legales vigentes para la contratación de personal para el empleo público.



CHRISTIAN CASTILLO
Diputado
Bloque Frente de Izquierda y de los Trabajadores
H.C. Diputados Pcia. Bs. As.