



Reforma Laboral: principales aspectos del mayor retroceso legislativo en décadas*

El borrador de proyecto de ley distribuido por el Ministerio de Trabajo contiene disposiciones referidas a muchos temas muy distintos entre sí. A continuación realizamos un breve resumen de los principales aspectos que propone regular el proyecto oficial.

Objetivos de la ley y consideraciones generales

En líneas generales, estamos frente al intento de reforma de la legislación laboral más importante, en términos cuantitativos y cualitativos, desde que en 1976 la última dictadura militar modificó gran parte de la ley de contrato de trabajo que había sido sancionada dos años antes. Más que un proyecto de ley, estamos frente a un verdadero programa de los empleadores en materia de relaciones laborales, en el que se abordan prácticamente todas las demandas del sector empresario, a excepción del sistema de representación sindical y de negociación colectiva que siguen siendo centralizados.

La lógica del proyecto se acerca mucho a las reformas laborales recientemente aprobadas en Brasil y en Francia, aunque adaptando su contenido a la legislación de nuestro país. Se trata de un proyecto que incluye normas sobre relaciones individuales, sobre relaciones colectivas, sobre fomento del empleo y formación profesional, sobre cuestiones tributarias, etc. Es decir, en un mismo instrumento se volcaron gran parte (o la totalidad) de las demandas patronales, con el objetivo de tratarlas en forma unificada y evitar una discusión más detallada de cada punto en forma individual.

Este mecanismo no descarta la introducción de cláusulas de flexibilización laboral por medio de la negociación colectiva sectorial, sino que resulta complementario. En efecto, el proyecto constituye la primera etapa de la "Reforma Laboral", afectando los derechos laborales de la totalidad de los trabajadores, mientras que en una segunda etapa se avanzará sector por sector a partir del cuestionamiento de los derechos consagrados en los convenios colectivos de trabajo.

El eje articulador del proyecto está plasmado en el inciso "b" de su primer artículo. Bien vale transcribirlo:

"Constituyen objetivos de la presente ley: (...) Promover la liberación de las fuerzas de la producción y del trabajo de todos aquellos mecanismos regulatorios y fenómenos distorsivos que impidan el desarrollo de las empresas como comunidades productivas, innovadoras, eficientes y competitivas"

En consonancia con esta declaración de principios, el proyecto modifica el artículo 4 de la ley de contrato de trabajo que define el concepto de "trabajo", agregando al texto actualmente vigente el siguiente párrafo:

* Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA Autónoma)

“La cooperación entre las partes para promover esa actividad productiva y creadora constituye un valor social compartido, generador de derechos y deberes recíprocos, y una regla esencial de ejecución del contrato”

A continuación enumeramos los principales aspectos contenidos en el proyecto de ley, sin perjuicio de un análisis más detallado que también ponemos a disposición.

Modificaciones a la ley de contrato de trabajo

- **Fomento de la tercerización**

El proyecto de ley modifica el artículo 30 de la ley de contrato de trabajo generando un fuerte incentivo a la tercerización laboral en los siguientes rubros: limpieza, seguridad, mantenimiento de bienes inmuebles y muebles registrables, servicio médico y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía e informática. También se fomenta la tercerización del servicio de transporte desde y hacia el establecimiento. En todos estos casos, el proyecto de ley establece expresamente que la empresa principal no tendrá ningún tipo de obligación respecto de los trabajadores tercerizados derivada de incumplimientos de las subcontratistas, ni siquiera frente a la falta de registro, circunstancia que actualmente habilita el reclamo solidario hacia la empresa principal.

- **Reducción de las indemnizaciones por despido**

Actualmente la indemnización por despido equivale a un sueldo por año de antigüedad, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, del último año de trabajo. El proyecto modifica la base de cálculo y con ello apunta a reducir significativamente las indemnizaciones por despido. Según el texto del proyecto dejarán de considerarse a los efectos del cálculo indemnizatorio las horas extras, comisiones, premios, bonificaciones, compensaciones por gastos, aguinaldo proporcional, entre otros rubros. De esta manera, si para un trabajador las comisiones, horas extras u otros adicionales le permiten duplicar su salario básico, el proyecto implica una reducción del 50% en el monto que le correspondería percibir en concepto de indemnización por despido.

El proyecto también elimina la indemnización actualmente existente, equivalente a tres sueldos mensuales, por la falta de entrega del certificado de servicios y remuneraciones.

- **Ampliación de las facultades patronales de modificar las condiciones de trabajo**

Actualmente si el empleador modifica las condiciones de trabajo alterando modalidades esenciales del contrato o causando un perjuicio material o moral para el trabajador, este último cuenta con dos opciones: considerarse despedido y reclamar las indemnizaciones respectivas, o demandar judicialmente el restablecimiento de las condiciones de trabajo. Esta posibilidad puede ser muy importante frente a cambios en el lugar de trabajo (por ejemplo un trabajador que es reubicado en otra sede de la empresa ubicada a muchos kilómetros de distancia lo que le insume mayor tiempo y gastos de traslado) o en la distribución de los tiempos de trabajo (un cambio de turno que lo obliga a trabajar en otro horario).

El proyecto de ley mantiene la posibilidad de que el trabajador ante un ejercicio abusivo de estas facultades se considere despedido y reclame las indemnizaciones respectivas. Pero establece que si desea restablecer las condiciones de trabajo deberá recurrir a las instancias previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable, sin abrir la posibilidad a que ello sea demandado judicialmente.

- **Habilitación para que los trabajadores renuncien “voluntariamente” a sus derechos**

El proyecto modifica la regulación del llamado “principio de irrenunciabilidad”. En lo inmediato, ello permitirá que aquellos trabajadores que tienen salarios o beneficios superiores a los previstos en el convenio colectivo de trabajo puedan renunciar “voluntariamente” a estos derechos, siempre y cuando no afecten los mínimos establecidos en la ley o en los convenios.

- **Legalización del fraude laboral a través de la contratación de monotributistas**

El proyecto de ley prevé dos modalidades de legalización de prácticas que actualmente son consideradas fraude laboral, particularmente en el caso de que el empleador obligue a los trabajadores a inscribirse en el régimen de monotributo y presentarle facturas periódicas.

La primera modalidad es la creación de la categoría de “trabajador autónomo económicamente dependiente” a quien no se le aplican las disposiciones de la ley de contrato de trabajo. El proyecto define a estos trabajadores como personas que realizan un servicio de manera habitual, personal y directa a favor de otro, siempre y cuando su dependencia económica no supere el 80% de sus ingresos anuales. De esta manera, bastará con que el trabajador esté inscripto en alguna modalidad autónoma y que le facture más del 20% a otra empresa o empleador (que podrían formar parte del mismo grupo empresario) para que la ley deje de considerarlo como un trabajador en relación de dependencia.

La segunda modalidad alcanza a los trabajadores independientes que cuentan con hasta cuatro “trabajadores independientes colaboradores”, que también quedan excluidos de la ley de contrato de trabajo. Aquí estamos frente a la posibilidad de excluir de la legislación laboral a una gran parte de los establecimientos de hasta cinco personas (el titular y cuatro dependientes) que actualmente representan alrededor del 13% del total de asalariados registrados del sector privado. Ello podrá afectar a los trabajadores de pequeños establecimientos, que en lugar de ser considerados trabajadores en relación de dependencia, con la cobertura de un convenio colectivo de trabajo y la legislación laboral, pasarán a ser tratados como “colaboradores independientes”, sin ningún tipo de tutela por parte de la legislación laboral.

- **Extensión de las pasantías laborales**

El proyecto de ley incluye un capítulo destinado a promover las pasantías laborales, a las que denomina “prácticas formativas”. Se trata de un sistema que precariza aún más las condiciones laborales de los jóvenes trabajadores, que se desempeñarán a favor de un empleador sin el reconocimiento de su calidad de trabajadores.

- **Flexibilización de la jornada de trabajo por medio del banco de horas y del contrato a tiempo parcial**

El proyecto de ley habilita la creación por vía de los Convenios Colectivos de Trabajo de los llamados “bancos de horas”, permitiendo la extensión de la jornada laboral hasta un máximo de 10 horas diarias sin que ello traiga como consecuencia el pago de adicionales por la realización de horas extras, siempre que dicha mayor extensión horaria sea compensada, en algún momento del año, con jornadas más reducidas. Si bien este mecanismo ya estaba previsto en algunos convenios colectivos, a partir de la sanción de este proyecto quedará fuera de toda discusión el no pago de horas extras por dicha extensión de la jornada laboral.

El proyecto también flexibiliza las condiciones para utilizar la figura del contrato a tiempo parcial, favoreciendo la utilización de este mecanismo cuando sea requerido por los empleadores.

- **Reducción del plazo de prescripción laboral**

El proyecto de ley reduce el plazo de prescripción laboral para el reclamo de créditos laborales de dos años a un año. Esto no solo dificulta el reclamo de créditos laborales originados, por ejemplo, en un despido o en un accidente de trabajo, sino que fundamentalmente afecta el reclamo de aquellas sumas que el empleador no paga durante la vigencia de la relación laboral y que habitualmente son reclamadas una vez extinguido el vínculo. Por ejemplo, no es raro que el empleador no pague las horas extras, o lo haga sin el recargo legal. En estos casos es muy difícil hacer el reclamo vigente la relación laboral, pero en caso de ser despedido el trabajador puede demandar el pago de todas las sumas no abonadas por el período no prescripto. Esta posibilidad, de ser aprobado el proyecto, se reduce a la mitad.

- **Mayores facilidades para el despido de trabajadores a través del “Fondo de cese laboral”**

Una de las mayores novedades que trae el proyecto de ley es la habilitación para que los Convenios Colectivos de Trabajo establezcan “Fondos de cese laboral” que permitirá reemplazar las indemnizaciones por despido previstas en la ley de contrato de trabajo. Este “Fondo” estará conformado por aportes mensuales de todos los empleadores de una misma actividad y será administrado por un ente sin fines de lucro de conducción tripartita. En otras palabras, podemos afirmar que se trata de un mecanismo similar al de las AFJP y las ART, aunque en este caso sin fines de lucro y para administrar el pago de las indemnizaciones por despido.

Este fondo será presentado como un mecanismo que permitirá garantizar el cobro de las indemnizaciones por despido sin causa, pero en la práctica constituye una socialización de dichos costos, ya que los mismos serán afrontados por toda la actividad y fácilmente trasladables a la estructura de costos de cada empresa. Por el contrario, estos mecanismos facilitan enormemente el despido de un trabajador, ya que ello no implicará ningún costo directo al empleador. Por ejemplo, ante reclamos por incumplimientos de las normas de seguridad e higiene el empleador podrá decidir el despido de quienes los impulsan, sin tener que afrontar ningún costo adicional en concepto de indemnizaciones por despido. En otras palabras, los “Fondos de cese laboral” son el punto de partida para un sistema de despido libre y sin costo directo para los empleadores.

- **Ampliación de la licencia parental y creación de la licencia sin goce de haberes por razones personales**

El único aspecto positivo del proyecto es la ampliación de la licencia parental que actualmente es de dos días y se propone su elevación a 15 días corridos.

El proyecto también crea una licencia por razones particulares planificadas de 30 días corridos sin goce de haberes. Si bien este tema se presenta como un derecho para los trabajadores, también podrá ser utilizado por los empleadores para liberarse del pago de las remuneraciones en caso de no necesitar a los trabajadores, por ejemplo, por razones estacionales o por disminución del trabajo. A tal punto que podría reemplazar, al menos parcialmente, a las suspensiones que actualmente implican el pago de un porcentaje de la remuneración. Desde ya que se trataría de un fraude a la ley, pero en todos los casos muy difícil de comprobar, ya que el trabajador sería quien “voluntariamente” accede a tomarse esta licencia sin goce de haberes cuando ella es necesaria para el empleador.

Registración laboral y abaratamiento del despido de trabajadores no registrados

Uno de los principales objetivos declamados de la reforma es la registración de aquellos trabajadores que actualmente se encuentran por fuera del sistema de seguridad social. Para ello, el proyecto establece un amplio esquema de condonación de las deudas previsionales y la extinción de las acciones penales, infracciones, multas y sanciones originadas en la falta de registración laboral.

Sin embargo, al mismo tiempo el proyecto establece normas que eliminan el riesgo de mantener relaciones laborales no registradas. En particular, el proyecto reduce sustancialmente las multas previstas en la ley 24.013, que actualmente pueden ser reclamadas por los trabajadores no registrados o registrados deficientemente. A su vez, el proyecto dispone que el destino de dichas multas será el sistema de seguridad social, por lo que para el trabajador no registrado dejará de tener sentido reclamarlas judicialmente. Ello disminuirá notoriamente el monto de las indemnizaciones a reclamar y, por ende, facilitará la negociación de los reclamos judiciales por sumas sustancialmente inferiores.

Reducción de aportes patronales

El proyecto de ley incluye una fuerte reducción de las contribuciones patronales destinadas a sostener el sistema de seguridad social que se efectivizará en forma gradual en cinco años. El mecanismo utilizado es el establecimiento de un mínimo no imponible que llegará, en el año 2022, a una suma equivalente a \$ 11.500 brutos al mes de noviembre de 2017 con más la actualización por medio del IPC.

Ello implicará que por dicha suma ningún empleador, sin importar su tamaño, no realizará aportes patronales. De esta manera, se efectúa una transferencia directa de recursos multimillonaria desde el sistema de seguridad social hacia los empleadores, que no estará atada a la creación de nuevos puestos de trabajo ni tampoco al sostenimiento de los existentes.

La contracara de este desfinanciamiento del sistema de seguridad social será una disminución de sus prestaciones, ya sea por una reducción en su valor (por ejemplo con cambios en la ley de movilidad) o por la imposición de mayores requisitos para acceder a ellas (por ejemplo un aumento de la edad jubilatoria o de los años de aportes).

Amenazas a las organizaciones sindicales: Posible cancelación de personerías e inscripciones gremiales

En su discurso del lunes 30 de octubre el presidente Mauricio Macri planteó su objeción a la existencia de muchos sindicatos. El proyecto de ley recoge dicha iniciativa y plantea un mecanismo con el supuesto objetivo de “actualizar” el Registro Nacional de Asociaciones Sindicales.

Para ello prevé que los sindicatos que en los últimos cinco años “no hayan dado cumplimiento a sus obligaciones legales y estatutarias” serán intimados a regularizar su situación en el plazo de 30 días bajo apercibimiento de ser dados de baja del registro. La amplitud y vaguedad del término “obligaciones legales y estatutarias” es tal que, siguiendo un sentido literal, podrá ser cancelada una personería o inscripción gremial por la falta de presentación de balances o por incumplir con el cupo femenino en la composición de los órganos directivos. Tal como está redactado el artículo, cualquier incumplimiento legal o estatutario habilita la intimación allí prevista y, posteriormente, la cancelación de la personería o inscripción gremial.