

## **Análisis sobre la Reforma Laboral propuesta por el Gobierno.**

El Gobierno Nacional envió a pocos días de un nuevo primero de mayo nuevos proyectos de Reforma Laboral, que reiteran buena parte de las medidas que intentaran en diciembre pasado.

De cara a conmemorarse una vez más la masacre de los obreros de Chicago como consecuencia de su lucha, y en ella todas las luchas de los trabajadores, que el Gobierno remita tales proyectos constituye una provocación al movimiento obrero en su conjunto y a quienes nos sentimos consustanciados y consustanciadas con su causa.

Los proyectos contienen medidas claramente perjudiciales para quienes trabajan, constituyendo un grosero intento de regresión de derechos. En tal sentido se puede apuntar que buena parte de las propuestas que realizan resultan contrarias a la Constitución Nacional, tanto si se las coteja con el art. 14 bis, como por cuanto no respetan la cláusula de progreso con justicia social y el principio de “no regresividad” contenidos en los incs. 19 y 22 de su art. 75.

Además, debe señalarse, no poseen una buena técnica legislativa posibilitando parte de su articulado diversas interpretaciones, algunas de ellas, contrarias a las propuestas que realiza, a lo que debe agregarse que no se aprovecha la ocasión para proyectar normativa con lenguaje no sexista.

En sus fundamentos ya no se encuentra la frase que robaran a Martínez de Hoz respecto a la liberación de las fuerzas productivas, pero parecen haber encontrado su sinonimia al decir que “*se comprimen las virtudes de estas fuerzas sociales*”.

Refieren que con estas medidas se atacará la desocupación y el estancamiento en la creación de empleo, casi sinónimos.

Es menester recordar una vez más que los blanqueos, reducción de aportes, disminución de derechos de trabajadores y demás similares medidas, no han logrado ni reducir el desempleo, ni crear fuentes de trabajo ni disminuir el empleo no registrado.

Para todo esto siempre se ha mostrado como mecanismo más eficiente el aumento del consumo de bienes y servicios, una idea que no parece quererse explorar.

Así, el análisis de su articulado en torno de los derechos de los trabajadores lleva a efectuar las siguientes consideraciones y conclusiones.

### **Fomenta la “No registración” de las relaciones laborales:**

Contrariamente a lo declamado, el proyecto fomenta la “no registraci3n” de las relaciones laborales.

En primer lugar, al derogar las indemnizaciones por trabajo no registrado y deficientemente registrado (art. 15 Ley 24.013, y art. 1 Ley 25.323, que funcionan alternativa y son excluyentes entre s3, la primera como la duplicaci3n de las indemnizaciones que correspondan por el despido, y la segunda de la indemnizaci3n por despido/antigüedad) que constituyen, por un lado disuasivo para las empresas y por otro reparaci3n a la v3ctima (las cobra el trabajador).

En segundo lugar, al sustituir al trabajador como destinatario de las indemnizaciones previstas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24.013 (25% de las remuneraciones percibidas “en negro”), y establecer que las mismas ir3n a la ANSES, deja sin efecto un mecanismo eficaz de denuncia, puesto que ser el destinatario serv3a como motivaci3n.

La derogaci3n de las primeras y la sustituci3n del destinatario de las segundas, generar3 las siguientes consecuencias:

La eliminaci3n de las consecuencias econ3micas de no registrar o no registrar correctamente una relaci3n laboral -la duplicaci3n de la/s indemnizaci3n/es por despido- en lugar de actuar como disuasivo del empleo en negro, constituye un factor de promoci3n del trabajo en negro.

Sumado a ello el cambio de destinatario de las indemnizaciones previstas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24.013 (que hoy tienen como destinatario al trabajador v3ctima, y de sancionarse el proyecto ir3n a la Anses), pretenden privar de reparaci3n al trabajador v3ctima del trabajo en negro. Como contrapartida, lo cierto que una vez reconocido el car3cter da±oso de la conducta empresaria, seguramente los Jueces seguir3n acogiendo el reclamo de reparaci3n y la medida adecuada de la misma pareciera ser la que hasta aqu3 rigi3.

A su vez, siendo que el art. 11 de la Ley 24.013 establece que para tener derecho a éstas, el trabajador debe comunicar a la AFIP la intimaci3n cursada a su empleador a registrar (o registrar correctamente) su relaci3n laboral, la reforma, al privar al trabajador del derecho a percibir las indemnizaciones all3 establecidas, quita incentivo a éstos para denunciar su situaci3n de empleo clandestino y priva al Estado (AFIP) de una herramienta de detecci3n de los focos de empleo clandestino (las comunicaciones recibidas de los trabajadores no registrados o deficientemente registrados). Otro tanto ocurre respecto a las sentencias judiciales, que ya no ser3n comunicadas a la AFIP. En primer t3rmino por cuanto el trabajador no tendr3 mayor incentivo para demandar para que se sancionen multas que no percibir3 y porque en todo caso se facilitar3 a que este concilie, en los t3rminos que se exponen en el presente.

A igual fin contribuye otro artículo del proyecto. Actualmente todo acuerdo conciliatorio referido a una relación laboral que no registrada (o registrada deficientemente) debe ser puesto en conocimiento de la AFIP por la autoridad administrativa o judicial (art. 15 LCT, conf. art. 44 de la Ley 25.345). El proyecto pretende limitar la comunicación de los acuerdos conciliatorios a la AFIP solo cuando en éstos *“se reconozca hechos y derecho”*. Es por todos sabido que no existen acuerdos conciliatorios en los que se reconozcan *“hechos y derecho”* ya que todos los acuerdos se celebran bajo la fórmula *“sin reconocer hechos ni derechos”*.

Como prueba de ello tenemos el propio acuerdo entre la Familia Triaca y *“Sandrín”*. A pesar de haber tomado estado público que estaba deficientemente registrada en el texto del acuerdo la familia Ministerial refiere que hace el ofrecimiento *“sin reconocer hechos ni derechos”*. Valga el ejemplo que refiere a la propia familia de la Autoridad Laboral como ejemplo.

Debe también destacarse la paradoja que tanto la derogación de los arts. 15 de la Ley 24.013 y 1 de la Ley 25.323 como el cambio de destinatario de las indemnizaciones previstas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24.013 están insertas en el título *“Regularización del empleo no registrado, lucha contra la evasión en la seguridad social y registración laboral”* cuando son medidas que, en lugar de *“luchar”* contra *“la evasión en la seguridad social y registración laboral”*, favorecen y facilitan la evasión en la seguridad social y la clandestinización de relaciones laborales.

Por último respecto a la derogación de los arts. 15 de la Ley 24.013 y 1 de la Ley 25.323 como al cambio de destinatario de las indemnizaciones previstas en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24.013, es preciso puntualizar que ninguna relación directa poseen con un *“plan de regularización”* (*“blanqueo”* con condonación); ya que si la decisión política fuera aprobar un *“blanqueo”* –sin perjuicio de los reparos que ello conlleva-, el empleador que se acogiera a los términos del *“blanqueo”* quedaría exento del pago de dichas indemnizaciones –ya que éstas solo se devengan cuando la relación laboral se mantiene clandestina/en negro- precisamente por haber registrado dichas relaciones laborales que hasta ese momento mantenía clandestinas.

Consecuentemente, la derogación y el cambio de destinatario de las indemnizaciones en cada caso indicadas, lo es al solo efecto de disminuir las sanciones al empleador que contrate sin registrar (lo que es contradictorio con el fomento de regularización, y fomenta la clandestinidad) y dejar sin reparación al trabajador víctima del trabajo no registrado.

En último lugar, y respecto al proyecto de formación laboral, porque el proyecto facilita que se usen *“pasantías”* (a las que denomina *“prácticas formativas”*) en fraude a la ley (para encubrir relaciones laborales).

Debe destacarse, asimismo, que al excluirse a tantos trabajadores del régimen de contrato de trabajo, se producirá un profundo desfinanciamiento al sistema de la seguridad social.

### **Regularización registral con Absoluta Irresponsabilidad Social.**

En lo referido al plan de Regularización del Empleo no Registrado (Capítulo I del Título I del proyecto), sin perjuicio de los reparos éticos que conlleva, debe realizarse una consideración respecto a la afectación a los derechos del trabajador (a quien se le computarán como máximo 5 años de antigüedad con aportes a los fines previsionales y considerando el Salario Mínimo Vital y Móvil vigente al tiempo de la falencia registral, lo que puede implicar un grave perjuicio respecto de su haber jubilatorio y no contemplando el caso de déficit registral respecto del monto del salario), y el indirecto “castigo” que implica para los empleadores que hayan cumplido debidamente con las obligaciones registrales de sus dependientes, es de destacar que constituye un “bill de indemnidad” en favor de los empleadores que hayan tenido sus relaciones laborales en negro, en tanto ni siquiera se les exige el menor compromiso social.

Un esquema, como el del proyecto, tan “beneficioso” hacia aquellos que tanto perjuicio han causado (a los trabajadores y a los subsistemas de la seguridad social) debería, al menos, exigirles el compromiso social (establecido como deber cuyo incumplimiento provoca la caída de los beneficios) de mantener el nivel de empleo (plantel de personal) al menos por dos años.

Por otra parte, no se contemplan consecuencias para quien tras regularizar a sus trabajadores, los despide. En este caso, el trabajador no podrá reclamar en los términos que hasta aquí podía y el empleador despedirá de tal modo aprovechando del abaratamiento de la ruptura que la norma implica.

### **Incrementa la Arbitrariedad y el Autoritarismo Patronal; Degrada Derechos de los Trabajadores y Elimina Mecanismo de Defensa de los Derechos Laborales.**

El proyecto no solo constituye un regresión general en los derechos de los trabajadores sino que además deroga el principio de progresividad en los contratos individuales, y legitima el autoritarismo y la arbitrariedad patronal.

Debe destacarse que modernizar las relaciones laborales debe ser tanto como democratizarlas y garantizar a través de ellas mejores condiciones de vida para todas las personas que trabajan y para su familia.

Al pretender modificar el art. 12 de la L.C.T., deroga la modificación que a éste había efectuado la Ley 26.574 (de diciembre/2009) que, al incorporar que resultan irrenunciables para el trabajador los mejores derechos provenientes de su contrato individual, implicó consagrar el principio de Progresividad y No Regresión en el contrato individual.

EL proyecto, en tanto deroga la incorporación efectuada por la Ley 26.574, y admite la renuncia a los mejores derechos provenientes del contrato individual, implica la derogación de los principios de Progresividad y No Regresión –que en sus objetivos declama respetar- en el marco del contrato individual.

A este respecto, la pretendida salvaguarda de exigir “homologación”(que la hace el propio MTEySS que está promoviendo la renuncia a derechos individuales) cuando la modificación sea de “elementos esenciales” del contrato y la asistencia sindical o patrocinio letrado, no constituye salvaguarda alguna, sino un valladar para obturar al trabajador la posibilidad de cuestionar posteriormente la renuncia a los mejores derechos y reclamar la nulidad de su renuncia. En el mismo sentido, se pone en condiciones de incumplir con los deberes que le impone el art. 15 de la LCT, pues no hay renuncia que pueda implicar justa composición de derechos.

Y sobre este aspecto es preciso considerar que al facilitar el proyecto los despidos arbitrarios –como infra se expondrá-, la disminución de los niveles de protección contra el despido arbitrario agrava la debilidad del trabajador para oponerse a renunciar a sus derechos frente a la alternativa – expresa o implícita- de ser despedido.

### **Desprotección contra el Despido. Facilitación de los Despidos Arbitrarios.**

#### **Indemnización por Despido.**

El proyecto modifica la fórmula de cálculo de la Indemnización por Despido Arbitrario (art. 245 LCT), rebajándola por dos vías.

Primero excluyendo de su base salarial de cálculo a “la parte proporcional del aguinaldo”, a “la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación de desempeño” y a “toda compensación y/o reconocimiento de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador”.

A este respecto es preciso señalar que la existencia de jurisprudencia en ese sentido en alguna jurisdicción del territorio nacional no justifica que ese criterio sea plasmado en una ley de aplicación a todo el país, degradando el mejor criterio (en cuanto a ser más favorable al trabajador y consonante con los principios del Derecho del Trabajo) de la jurisprudencia de otras jurisdicciones.

No se trata, por ello, de cuestiones de “seguridad jurídica” que podría lograrse también llevando a la letra de la ley la jurisprudencia más favorable a los trabajadores. Lo que pretende el proyecto es degradar los derechos de los trabajadores llevando a la letra de la ley la jurisprudencia mas regresiva.

Y segundo, en tanto prevé para los trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, su indemnización por despido ya no será calculada en base a su “mejor” remuneración mensual, normal y habitual devengada en el último año sino en base al “promedio de las comisiones o remuneraciones variables devengadas en el último año” que, obviamente, es inferior a la “mejor”.

La Constitución Nacional (art. 14 bis) impone que las leyes deben proteger contra el despido arbitrario.

Para que exista protección, además de la previsión de una indemnización que repare el daño al trabajador despedido arbitrariamente, esta protección (indemnización) debe ser de tal entidad que funciones hacia el empleador como un disuasivo idóneo del despido arbitrario.

Rebajar la entidad de la indemnización es desproteger al trabajador contra el despido arbitrario y no disuadir al empleador sino facilitarle los despidos arbitrarios; incumpliendo con la manda constitucional.

#### Fondo de Cese Laboral.

El proyecto también habilita la creación por CCT (disponibilidad colectiva) de un “Fondo de Cese Laboral Sectorial” que sustituirá la obligación del empleador que despide arbitrariamente de pagar las indemnizaciones derivadas del despido.

Ya desde su denominación es una falacia, un eufemismo, porque no es un Fondo de Cese Laboral (de serlo también cobrarían los trabajadores que renunciaran al empleo), sino un alivio a los empleadores que despidan, que ya no estarán obligados a pagar las indemnizaciones por los despidos arbitrarios que dispongan.

El eventual argumento de que su creación depende de la negociación colectiva es engañoso, porque la previsión legal de la disponibilidad colectiva actúa sobre muchas entidades sindicales que carecen de poder de confrontación negocial, habilitando a las representaciones empresarias a imponer su creación e implementación como condición de negociación de otras temáticas.

Además de ello, el sistema implica que las empresas que no despiden sin causa con habitualidad subsidian a las que sí lo hacen (ya que todas aportan para que las que despidan no paguen indemnización).

Su carácter de Fondo de administración de cuantiosos recursos y la memora claramente al régimen de las AFJP, que pareciera querer recrearse por esta vía oblicua.

Este sistema, además de facilitar y promover los despidos arbitrarios, provocaría una mayor arbitrariedad patronal en las relaciones

laborales, ya que no existirían consecuencias económicamente desfavorables para el empleador que despidiera arbitrariamente (por cuanto no está obligado a abonar indemnizaciones por despido) y habilitará a incurrir en graves incumplimientos que compelan al trabajador a considerarse despedido (que no tendrían consecuencias para el empleador).

Por último, el sistema del Fondo viola la manda constitucional de que sea a través de la ley que se proteja a los trabajadores contra el despido arbitrario, y de que la protección legal constituya un disuasivo contra los despidos arbitrarios ya que no habrá obligación patronal de abonar indemnización por despido.

Llama la atención la cantidad de facultades que confiere al Ministerio de Trabajo, y las posibilidades en blanco que este tiene de intervenirlo.

### **Desandando trampas de la supuesta pretensión de la formación y de las empresas en transformación.**

Preocupa además la pretensión de hacer un Documento de Identidad Laboral. Esta obsesión por registros y la pretensión de catalogar las personas violenta, más en tiempos de big data y el escándalo ocurrido con la información filtrada de Facebook.

Esta pretensión de registro, así como la creación de tantos organismos, hace pensar que se trata de un castillo de ilusiones de control, y no de una política concreta.

Así, también resulta curioso que se creen Consejos Sectoriales que serán conducidos por el Ministerio de Trabajo y que entre sus funciones esté “asistir” al Ministerio de Trabajo.

El proyecto también hace pie en el sistema educativo, a partir de señalar que el PEN propenderá a un proceso educativo formal dual, consistiendo esta dualidad en *“la promoción de prácticas en ambientes reales de trabajo y producción de bienes y servicios de los conocimientos adquiridos en forma teórica por estudiantes secundarios, terciarios, universitarios y nóveles graduados en empresas y emprendimientos públicos y privadas que promuevan el desarrollo de sus capacidades y competencias laborales, faciliten su posterior inserción laboral como egresados en empleos de calidad, y favorezcan una cultura centrada en la educación y el trabajo”*.

Se atropellan así otras dimensiones de las personas y otras pretensiones de desarrollo, lo que se trasluce en el resto de la normativa, de la que se vislumbra una fantasía mecanicista de la sociedad por la que pueda saberse prontamente el destino laboral de las personas, rememorando en su intención a la app promocionada por el Gobernador Urtubey que permitiría saber a qué niñas la adolescencia sorprenderá con un embarazo. Todo el proyecto parece encaminarnos a una suerte de “scoring social”, que regirá el destino de quienes hoy son niños.

No puede dejar de destacarse que el proyecto no dispone requisitos de formación para los Directores designados por el PEN en el Instituto Nacional de Formación Laboral, teniendo por poco la formación al tiempo de tener que ocupar tal lugar.

Agréguese que confiere un Director a la representación de empleadores y uno al “sector de trabajadores registrados”, utilizando una expresión inentendible. Los sindicatos de tercer grado en la Argentina representan a todos/as aquellos/as que trabajan, no solo a quienes están registrados, que además sufren doblemente por encontrarse en tal situación.

El proyecto dispone ayudas económicas para los trabajadores que provengan del fomento del empleo juvenil, pero no dispone ninguna medida que pueda prevenir el reemplazo de trabajadores que ya prestaban servicios por trabajadores que provengan de este programa.

Debe apuntarse que los trabajadores “desvinculados” de las “empresas en transformación”, que son aquellas con “dificultades competitivas y/o productividad declinante que requieren mejorar sus procesos o tecnología...”, pueden acceder a este seguro con prestaciones dinerarias no remunerativas (por hasta 9 meses) y de apoyo a la inserción laboral a través de la Red de Servicios de Empleo y en caso de ser contratados, la prestación dineraria formará parte de su salario –que no deberá pagar en esa proporción el empleador- por seis meses y si son mayores de 45 años, por 9.

Tampoco dispone ninguna medida que pueda prevenir el reemplazo de trabajadores que ya prestaban servicios por trabajadores que provengan de este programa.

#### **Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud.**

Lo primero que debe señalarse es que esto parece tener poco que ver con todo tipo de cuestión en torno a las relaciones de trabajo, apareciendo más bien como una suerte de tentación a cierta dirigencia urgida, para que haga la vista gorda respecto de los proyectos que violentan los derechos de las personas que trabajan.

Esta agencia puede excluir medicamentos, tratamientos, estudios, etc., del Plan Médico Obligatorio (PMO)

#### **Algunas Conclusiones:**

A manera de síntesis, cabe afirmar las siguientes conclusiones:

- 1) El proyecto es todo pérdida de derechos para los trabajadores; violando la normativa constitucional y derechos que surgen de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos;
- 2) En vez de fomentar el blanqueo, fomenta el negro.



3) Incrementa el poder de las Grandes Empresas; en perjuicio tanto del trabajador como de las micro, pequeñas y medianas empresas;

4) En lugar de tender hacia la racionalidad y democratización de las relaciones laborales, aumenta la discrecionalidad y arbitrariedad patronal, y el sometimiento de los trabajadores.

CORRIENTE DE ABOGADOS LABORALISTAS 7 DE JULIO