



Proyecto de ley ómnibus y flexibilización laboral

Un ataque sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras

Instituto de Estudios y Formación (IEF CTA AUTÓNOMA REPÚBLICA ARGENTINA)

Centro Miembro CLACSO

www.iefctaa.org

La Cámara de Diputados se apresta a tratar una nueva versión del proyecto de ley omnibus, que incluye un capítulo de reforma a numerosas disposiciones laborales. Esta iniciativa echa por tierra muchos derechos reconocidos en la ley de contrato de trabajo, llegando en algunos casos a eliminarlos por completo.

Entre los principales aspectos que modifica el proyecto se encuentran los siguientes:

- **Eliminación de las normas laborales en establecimientos de hasta cinco trabajadores**

El proyecto regula la figura del “trabajador independiente” que puede tener hasta cinco “trabajadores independientes” a su cargo, a quienes no se les aplican las normas laborales. De esta manera, se trata de trabajadores que dejan de gozar de la totalidad de los derechos laborales. Carecen de vacaciones pagas, aguinaldo, licencias por maternidad, paternidad o enfermedad, salario mínimo. La iniciativa deja de considerarlos trabajadores y, por ende, su vínculo con el principal pasa a estar regulado por el contrato que entre ellos hayan firmado, usualmente una locación de servicios. El marco de protección de quienes caigan en esta figura se retrotrae a la legislación vigente en el siglo XIX.

De ser aprobado en estos términos, el proyecto generará un fuerte incremento en la litigiosidad, en tanto esta iniciativa resulta abiertamente contraria al art. 14 bis de la Constitución Nacional que precisamente le otorga jerarquía constitucional a todos los derechos que este proyecto viene a eliminar.

Por otra parte, si bien el proyecto prohíbe la división de los establecimientos a los fines de que las nuevas unidades caigan en esa figura, al mismo tiempo facilita notablemente la tercerización, por lo que constituye una invitación a subcontratar todas aquellas porciones del proceso productivo que puedan ser llevadas adelante por un equipo de hasta seis personas (el trabajador independiente más los cinco “colaboradores”). La reducción de costos para aquellas empresas que puedan organizar los procesos de producción en células independientes de hasta seis trabajadores es total, y la pérdida de derechos también.

- **Fomento de la tercerización laboral**

El proyecto modifica radicalmente las normas vigentes en materia de interposición de empleadores. Se habilita la intermediación de personas en los vínculos laborales, estableciendo que la empresa usuaria del trabajador solo será responsable subsidiaria por las obligaciones del empleador directo, pero que el vínculo contractual será entre las partes que firmaron el contrato. Esto facilitará que las empresas recurran a cadenas interminables de subcontratación, haciendo muy difícil la identificación del verdadero titular del vínculo (muy importante en casos de insolvencia) y facilitando la utilización de figuras como el trabajador independiente con hasta cinco trabajadores independientes.

- **Eliminación de las multas por la falta de registro de los trabajadores**

El proyecto de ley elimina todas las multas que agravaban las indemnizaciones por despido en caso de falta de, o deficiente, registro de los trabajadores. Como consecuencia de ello, mantener a un trabajador no registrado o deficientemente registrado recibirá como única sanción aquella prevista en la ley 25.212 (Pacto Federal del Trabajo), que considera a esta conducta como una falta grave o muy grave según el caso. En la actualidad el mínimo de estas multas asciende al 30% o 50% del salario mínimo, vital y móvil, y se destinan a mejorar el servicio de administración del trabajo.

En los hechos, esta disposición reduce a la nada el riesgo de tener trabajadores no registrados, por lo que estará lejos de favorecer su registración como alegan sus defensores. En pequeños y medianos establecimientos el incentivo para mantener a los trabajadores al margen del sistema de seguridad social será mucho más elevado.

Esta disposición también alcanza a la multa por el despido de una trabajadora no registrada que se desempeña bajo el régimen de casas particulares. Dadas las características que presenta el sector, el incentivo para mantener fuera del registro a estos vínculos es aún mayor.

- **Obstáculos a la reinstalación de trabajadores en casos de despidos discriminatorios**

El proyecto aprobado en comisión incluye un reclamo de los empleadores de larga data: el establecimiento de una indemnización agravada en los casos de despidos discriminatorios que impida la posibilidad de demandar la reinstalación del trabajador afectado.

Las demandas por reinstalación de trabajadores despedidos como consecuencia de un acto discriminatorio se extendieron a lo largo de las últimas dos décadas. Ellas fueron aceptadas por una jurisprudencia mayoritaria, convalidada por la Corte Suprema de Justicia, que entiende que en esos casos el trabajador afectado puede optar por demandar la indemnización por despido prevista en la ley de contrato de trabajo o reclamar el cese de los efectos del acto discriminatorio, lo que implica en los hechos retrotraer la situación al momento previo al despido.

Para los empleadores esto siempre fue inaceptable, ya que pone en crisis su poder disciplinario en los establecimientos. Los despidos discriminatorios habitualmente se dirigen contra trabajadores que no cuentan con una tutela sindical específica, ya que no son delegados o miembros de la dirección de una organización sindical, pero que son sancionados por su empleador por su actividad sindical. En este grupo entran casos de fundadores de sindicatos, candidatos por listas opositoras antes de que estas sean oficializadas, activistas sindicales de distinto tipo, etc.

El proyecto aborda este tema desde una perspectiva cínica. Establece que quien sea despedido como consecuencia de un acto discriminatorio tendrá derecho a una indemnización agravada de entre el 50% y el 100% de la que le corresponda por la ley general, pero acto seguido dispone que “el despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del

vínculo laboral a todos los efectos”. En conclusión, se mantiene inalterado el poder disciplinario de los empleadores, en sentido contrario al deseo del trabajador que reclama ser reinstalado en su puesto de trabajo.

- **Reemplazo de la indemnización por despido por un fondo de cese laboral**

El proyecto abre la puerta a reemplazar la indemnización por despido prevista en el art. 245 de la ley de contrato de trabajo por un fondo de cese laboral similar al actualmente existente en la industria de la construcción. Los detalles de esta iniciativa son remitidos a la reglamentación posterior por parte de la autoridad de aplicación (la Secretaría de Trabajo) y se impone como única exigencia que ello sea producto de la negociación colectiva.

Este mecanismo genera la eliminación de todo poder disuasorio del despido, ya que el acto de despedir para el empleador pasa a ser gratuito. Si bien habrá que esperar la reglamentación definitiva, estos sistemas se basan en un aporte sobre la nómina salarial que es igual para todas las empresas comprendidas en el ámbito de actuación del convenio colectivo, independientemente de que tengan mayor o menor rotación de su personal. De esta manera, para quienes no tienen una alta tasa de rotación se transforma en un aumento en su estructura de costos, mientras que para quienes tienen una alta tasa de rotación implica una socialización de las consecuencias patrimoniales que se derivan del despido de sus trabajadores.

Este mecanismo no distingue entre renunciaciones, despidos sin causa o despidos originados en la actividad sindical de un trabajador. En todos los casos el costo para el empleador es igual a cero. Si un trabajador resulta “indeseable”, ya sea por reclamar activamente el cumplimiento de la legislación laboral ya sea por no aceptar los abusos de distinto tipo que pueden plantearse en relaciones asimétricas de poder como lo son los contratos de trabajo, el empleador puede recurrir al despido sin ningún tipo de perjuicio para su patrimonio. La contracara de este mecanismo es que, en contextos de alto desempleo, la ley pone a los trabajadores en una situación de mayor debilidad aún, forzándolos a aceptar cualquier tipo de abuso por parte del empleador, quien de lo contrario podría despedirlo fácilmente. Total, paga el fondo de cese.

Por otra parte, nos encontramos frente a una herramienta que puede generar un mecanismo muy lucrativo en el plano financiero, por cuanto quien administre los recursos de los fondos de cese tendrá en sus manos sumas de dinero muy elevadas, con posibilidades de realizar negocios en el plano financiero que no tendrán ningún tipo de relación con la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

- **Ampliación del período de prueba**

El proyecto en cuestión amplía el período de prueba previsto en el art. 92 bis de la ley de contrato de trabajo de 3 a 6 meses, con la posibilidad de extenderlo por vía de la negociación

colectiva a 8 meses en el caso de las empresas de entre 6 y 100 trabajadores y hasta 12 meses en el caso de las empresas con menos de 5 trabajadores.

El único objetivo de esta disposición es precarizar aún más la situación laboral de los trabajadores de menor antigüedad y fomentar la rotación entre distintos puestos de trabajo. Por otra parte, no queda clara en la redacción del proyecto la relación entre esta ampliación del período de prueba y los fondos de cese laboral. Si el trabajador cotiza al fondo de cese desde el inicio de su relación laboral, no tiene ningún sentido que una vez extinguido el vínculo no tenga acceso al acumulado en dicha cuenta, mientras que si durante este período no cotiza ello será un obstáculo para su efectivización una vez vencido el período de prueba (por el aumento de los costos).

- **Empleo público: límites a la huelga, despidos y obstáculos para la negociación colectiva**

El proyecto de ley avanza sobre numerosos derechos de los trabajadores comprendidos en la ley marco del empleo público. En particular, facilita el despido de quienes se desempeñen en órganos u organismos suprimidos, o que fuesen afectados por un cambio en la asignación de funciones. En estos casos, se establece que los trabajadores respectivos quedarán automáticamente en situación de disponibilidad, sin tener derecho, como establece la regulación actual, a ocupar las vacantes que pudiesen generarse en otras áreas del sector público. Asimismo, los obliga durante el plazo de disponibilidad a “desarrollar tareas en servicios tercerizados del Estado”.

El proyecto también elimina los obstáculos para poner en disponibilidad a trabajadores que se encuentran gozando de licencias con o sin goce de haberes, incluyendo las licencias por enfermedad o accidente, embarazo y matrimonio. En estos casos, dejaría de ser necesario esperar a que finalice la licencia en cuestión para comenzar el plazo de disponibilidad.

La iniciativa elimina la participación sindical en los mecanismos de ascensos y promociones, así como también facilita la movilidad dentro de la misma jurisdicción a criterio exclusivo del empleador. Adicionalmente, prohíbe la realización de tareas vinculadas a campañas electorales y/o partidarias durante la jornada laboral, y flexibiliza los requisitos para imponer sanciones como apercibimiento, suspensiones, cesantías o exoneración.

En cuanto a los mecanismos de acción colectiva, el proyecto establece expresamente deberá descontarse el tiempo no trabajado en caso del ejercicio del derecho a huelga, y que a través de la negociación colectiva no podrán establecerse cuotas de solidaridad a cargo de trabajadores no afiliados a menos que se cuente con su autorización expresa.

Como puede apreciarse, no existe en el proyecto ninguna norma tendiente a mejorar la situación actual de los trabajadores y trabajadoras. Por el contrario, se trata de un conjunto de iniciativas que en todos los casos implican retrocesos en comparación con la legislación laboral

vigente en la actualidad. El diagnóstico que subyace a este tipo de iniciativas es que los problemas del mercado de fuerza de trabajo en nuestro país se originan en una legislación laboral que reconoce excesivos derechos para una parte de los trabajadores (aquellos que tienen un puesto de trabajo registrado) y deja al margen de toda protección al resto (trabajadores no registrados y por cuenta propia). La solución, desde esta perspectiva, sería eliminar los derechos laborales para ubicar a todos en la misma situación, es decir, menos derechos para todos y todas.

Las consecuencias de estas iniciativas sobre el mercado de fuerza de trabajo serán muy perjudiciales para los trabajadores y trabajadoras. En tanto y en cuanto no exista una recuperación sostenida y sostenible en el tiempo de la actividad económica, no habrá ningún incentivo para que crezcan el empleo formal y los salarios. Por el contrario, estos proyectos facilitarán la precarización contractual, la rotación laboral y, en el corto plazo, podrán incluso contribuir a un aumento de la desocupación. Este es el contenido de las reformas que, en las próximas semanas, se estarán debatiendo en el Congreso de la Nación.

