

Una nueva reforma laboral a pedido de los empleadores

En los últimos días el presidente Javier Milei sostuvo que uno de los ejes de su política durante el 2025 sería el impulso de una nueva reforma laboral. El capítulo de modificaciones a la ley de contrato de trabajo contenido en la ley bases habría sido tan solo el primer paso en un proceso de avances sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Si bien el discurso oficial no avanzó en los detalles que tendría esta reforma laboral, la actuación del bloque de La Libertad Avanza en la Cámara de Diputados puede dar un indicio de algunas dimensiones que formarán parte del nuevo ataque oficial. En efecto, a fines de noviembre de 2024 un grupo de 15 diputados del bloque oficialista presentó un proyecto de ley denominado “Ley de promoción de inversiones y empleo” que contiene un capítulo de reformas a la LCT. En todos los casos se trata de cambios reclamados por los empleadores, algunos de ellos desde hace muchos años y que habían sido incluidos en el DNU 70/23. A continuación, una síntesis de los principales contenidos de este proyecto.

- **Modificación del principio de irrenunciabilidad**

La reforma impulsada por el oficialismo permite que los trabajadores renuncien a los derechos que surgen de su contrato individual y que están por encima de los mínimos establecidos por la ley y por los convenios colectivos de trabajo. Esta situación está vedada en la actualidad por el art. 12 de la LCT que es modificado por el proyecto. Por ejemplo, si un trabajador percibe un salario por encima del mínimo legal o convencional, siempre estará expuesto a tener que aceptar un pedido de reducción salarial por parte del empleador, bajo la amenaza de que en caso de no convalidarlo su propio puesto de trabajo puede quedar en riesgo.

Esta situación puede ser muy común en empresas grandes, donde no es raro que las condiciones de trabajo (o al menos alguna de ellas) sean más beneficiosas para los trabajadores que las pactadas en los convenios colectivos de trabajo, y mucho más en el caso de los trabajadores fuera de convenio, quienes solo tendrían como garantía los pisos establecidos en la legislación general.

Este mecanismo no solo aplica en el caso de posibles reducciones salariales, sino en todos los mayores derechos que puedan surgir del contrato individual, como por ejemplo mayores licencias, la entrega de beneficios no salariales (prepaga, gimnasio, internet, etc), o cualquier mejora por sobre los mínimos legales o convencionales.

- **Modificación de las condiciones de trabajo**

Actualmente los empleadores tienen derecho a introducir cambios en la forma y modalidades en las que se desarrolla el trabajo. Sin embargo, estos cambios no pueden ejercerse de manera

irrazonable, ni pueden alterar modalidades esenciales del contrato, ni causar perjuicio material ni moral al trabajador. Si se da alguna de estas situaciones, el trabajador tiene derecho a considerarse despedido o puede demandar judicialmente el restablecimiento de las condiciones alteradas (art. 66 LCT). Se trata de un aspecto sumamente importante durante la vigencia de la relación laboral, que puede afectar al lugar de prestación de las tareas, a la distribución de los horarios de trabajo, a la forma de pago y cuantía de los adicionales salariales (por ejemplo el pago de comisiones), etc.

El texto original de esta norma había sido mutilado por la dictadura militar en 1976, que eliminó la posibilidad de demandar la nulidad de los cambios introducidos unilateralmente por los empleadores. Para el trabajador solo quedaba la opción de considerarse despedido y reclamar el pago de una indemnización.

Este artículo fue modificado en 2006 y el texto actual recoge el sentido de la LCT original aprobada en 1974. La reforma impulsada por el Gobierno Nacional implica desandar los cambios de 2006 y volver al texto de 1976. En definitiva, frente a un cambio irrazonable en las condiciones de trabajo solo quedará la opción de considerarse despedido y reclamar una indemnización. Por el contrario, si el trabajador prioriza el mantenimiento de la fuente de trabajo no tendrá otra opción que aceptar los cambios decididos unilateralmente por el empleador.

- **Tickets canasta y conceptos no remunerativos**

En los años 90 la proliferación de bonos no remunerativos destinados a la compra de alimentos había sido uno de los mecanismos elegidos por los empleadores para precarizar el salario de los trabajadores. Una parte importante del ingreso era abonada con estos bonos (podía representar hasta el 20% del total), a los que la ley no consideraba parte de la remuneración y que por lo tanto no estaban sujetos a aportes al sistema de la seguridad social ni eran tenidos en cuenta para la determinación del cálculo de numerosos institutos laborales (salario anual complementario, indemnizaciones, etc).

Este mecanismo fue derogado en el año 2007, por lo que los empleadores dejaron de poder recurrir a esta forma de precarizar el salario de los trabajadores. Dos años más tarde, la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad de la ley 24.700 que los había regulado en el art. 103 bis de la LCT y estableció que estos bonos tenían carácter remuneratorio. Sin embargo, la intención oficial es volver a abrir la puerta a estos bonos, en este caso sin ningún tipo de límite.

Adicionalmente, el proyecto incluye dentro de los beneficios sociales que no tienen carácter remunerativo a “la provisión de dispositivos de cualquier tipo y el pago sus gastos asociados, o la provisión de un servicio de telefonía móvil y/o de acceso a internet para el trabajador y/o su familia” y al “pago o reintegro de la cuota social y/o servicios de los clubes, gimnasios, asociaciones civiles o entidades recreativas para el trabajador y/o su grupo familiar.” En estos casos, se trata de reclamos de los empleadores a partir de la existencia de fallos judiciales que les otorgaban a estas prestaciones carácter remunerativo.

- **Regulación de la licencia anual ordinaria (vacaciones)**

El proyecto de ley impulsado por los diputados oficialistas flexibiliza al extremo el otorgamiento de las vacaciones anuales. Según el texto del nuevo art. 154 de la LCT podrían ser otorgadas en cualquier momento del año (hoy tienen que ser otorgadas entre los meses de octubre y abril) y ser fraccionadas en períodos de una semana como mínimo. Por ejemplo, si a un trabajador le corresponden 28 días de vacaciones por año, ellas podrían ser fraccionadas en cuatro y ser distribuidas a lo largo del año según la conveniencia del empleador. El único límite es que deberá notificar del comienzo de esta licencia con una antelación no menor a 21 días.

- **Regulación de la jornada laboral**

La iniciativa oficial modifica el art. 197 bis de la LCT habilitando a que los convenios colectivos de trabajo modifiquen la jornada laboral con el único límite de respetar un descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada. Ya no se trata solo de incluir los bancos de horas y de eliminar el pago de los adicionales por las horas extras. El proyecto va más allá, y no habrá límite alguno para la disponibilidad colectiva de la jornada de trabajo, a excepción del descanso previsto entre una jornada y la siguiente.

Por ejemplo, se podría incluir en la negociación colectiva el contrato de cero horas, por medio del cual un trabajador queda disponible para trabajar las horas y los días que sean demandados por el empleador, sin ningún mínimo y sin poder realizar ninguna previsión sobre cómo se distribuirá su jornada de trabajo. La posibilidad de organizar una vida más allá de las obligaciones laborales en este caso quedará severamente condicionada.

- **Endurecimiento del régimen de licencias por enfermedad**

Uno de los mecanismos más novedosos del proyecto es la creación de una instancia de revisión en el ámbito del Ministerio de Capital Humano sobre los certificados médicos que presentan los trabajadores que padecen enfermedades o accidentes no vinculadas con el ámbito del trabajo. Para ello, se faculta a dicho ministerio a conformar una lista de peritos oficiales ante los cuales los empleadores podrán plantear la existencia de dudas sobre la veracidad del certificado presentado o la exactitud de su contenido.

Según el texto del proyecto, los peritos médicos “podrán convocar al médico firmante del certificado, repetir o solicitar nuevos estudios o análisis, así como requerir las medidas que considere conducentes a fin de corroborar o modificar el diagnóstico, afección o tratamiento indicado previamente”. En todos los casos, los honorarios de los peritos estarán a cargo de los empleadores, sin que el proyecto prevea la forma de resolver previsible discrepancias entre el médico personal del trabajador y el perito oficial.

- **Pago en juicio de las sentencias por reclamos laborales**

El proyecto habilita a las PyMES a pagar las sentencias por juicios laborales en 12 cuotas, previendo un mecanismo de actualización. Este beneficio no se extiende a otras sentencias que deban afrontar estas empresas, que deberán ser abonadas según los plazos establecidos en las normas procesales correspondientes. De esta manera, se trata de un beneficio que las alcanza no en su carácter de PyMES, sino por el hecho de ser empleadoras. El principio general del derecho del trabajo, inspirado en que los trabajadores se encuentran en una situación de

desigualdad estructural frente a los empleadores, se invierte aquí: quienes reciben un mejor tratamiento que en la legislación general, por el solo hecho de su posición en la relación de trabajo, son los empleadores.

- **Tercerización en el trabajo agrario**

El proyecto modifica la ley 26.727 para facilitar la subcontratación y tercerización de trabajadores en el sector rural. Esta reforma va en la misma dirección que los cambios establecidos en la ley bases para los trabajadores comprendidos en la LCT, e impone mayores obstáculos para que el titular de la explotación principal sea responsabilizado por los incumplimientos de las obligaciones laborales por parte de quien figure formalmente como empleador.