

Crónica de una reforma anunciada

“Hemos dado vuelta una hoja del intervencionismo estatizante y agobiante de la actividad económica para dar paso a la liberación de las fuerzas productivas”

José A. Martínez de Hoz, 2/04/1976

“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”

Proyecto de Reforma Laboral de Cambiemos, 31/10/2017

***Por Mariana Fernández Massi**

Universidad Nacional de Moreno y miembro del OCEPP

Cuando el lunes 31 de octubre Mauricio Macri repasó su diagnóstico sobre cuáles eran los problemas argentinos y presentó los “consensos básicos” para un plan de largo plazo, sugirió que el “exceso de sindicatos” era uno de ellos. Un discurso con un fuerte tono antisindical fue el prelude de lo que conoceríamos al día siguiente, cuando empezó a circular la propuesta de reforma laboral que el Poder Ejecutivo llevará al Congreso. La propuesta de reforma diseñada desde el ejecutivo, que consta de 145 artículos, puede interpretarse a partir de tres objetivos complementarios: acotar el carácter protectorio de la ley, desresponsabilizar al empleador por las condiciones de trabajo que ofrece y flexibilizarlas.

Desprotección del/la trabajador/a y desresponsabilización del empleador

La particularidad de la legislación laboral, respecto, por ejemplo, al derecho comercial, es que reconoce una asimetría de poder entre las partes: el contrato laboral surge como acuerdo entre un empleador y un empleado, pero ese mutuo acuerdo no se realiza en igualdad de condiciones. Por ello, otro principio importante es la irrenunciabilidad: el trabajador no puede renunciar a sus derechos. Un primer aspecto relevante de la propuesta de reforma es acotar la interpretación de ese principio y suprimirlo para el contrato individual de trabajo.

La idea que está detrás de esta interpretación acotada del principio de irrenunciabilidad, que data de la reforma de 1976 pero que había sido modificada en 2010, es que cualquier mejora que ese contrato

individual ofrezca por encima de la ley y el convenio colectivo, es negociable “en igualdad de condiciones” entre el trabajador y el empleador. Así como el trabajador acuerda voluntariamente esas decisiones, puede ahora renunciarlas. La creación de una nueva licencia de hasta 30 días sin goce de haberes por razones particulares, presentada como la “licencia *Google*”, presume esa misma simetría. Sin embargo, ¿qué nos garantiza que ante reducciones en el nivel de producción el empleador no fuerce al trabajador a tomar una licencia y dejar de percibir el sueldo durante un mes?

Una forma de desprotección extrema es la exclusión de la ley. Esto es lo que la propuesta plantea para los trabajadores independientes y los “trabajadores autónomos económicamente dependientes”, algo que habitualmente llamamos asalariados encubiertos bajo la figura, por ejemplo, de monotributista. Cuando esa dependencia económica represente hasta el 80% de los ingresos del trabajador, el mismo quedaría excluido de la ley de contrato de trabajo.

Esto nos lleva al segundo objetivo: la desresponsabilización del empleador. Quizás el artículo en el cual se plantea esto con más elocuencia es en aquel refiere a la subcontratación: establece que la empresa principal no es solidariamente responsable por el cumplimiento de las normas laborales para con los trabajadores subcontratados que realizan “actividades complementarias” de limpieza, seguridad, mantenimiento general, servicios médicos y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía, informática y transporte.

La subcontratación está hoy regulada por el artículo 30 que data de 1976. En aquel momento se restringió la responsabilidad solidaria de la empresa principal y se quitó la obligación de que los trabajadores subcontratados tuviesen el mismo convenio colectivo y la misma representación sindical que los trabajadores directos de la empresa principal. El resultado fue un artículo bastante ambiguo sobre las circunstancias en las cuales correspondía aplicar tal responsabilidad a la empresa principal, y que ha derivado en interpretaciones restringidas en la jurisprudencia noventista y más amplia desde mediados de los 2000. Desde 2010, cuando Mariano Ferreyra es asesinado en una protesta por los derechos de trabajadores tercerizados, se presentaron diferentes proyectos para precisar el alcance de la responsabilidad, todos tendientes a mejorar parcialmente la protección de ese conjunto de trabajadores y ninguno de ellos tratado en el recinto.

Sin embargo, esos proyectos presentados en la comisión de Relaciones Laborales de la cámara de diputados tuvieron un dictamen en contra por la minoría, firmado siempre por representantes del bloque del PRO. El principal argumento de esos dictámenes era que se pretendía extender “más allá de los límites razonables” la responsabilidad, al contemplar también actividades “accesorias”. Este argumento es similar al que trabó la posibilidad de elaborar un convenio internacional sobre subcontratación en la OIT en 1998.

En aquel momento la postura de la Organización Internacional de Empleadores respecto al convenio propuesto, que recogía la posición de las cámaras empresariales consultadas en los distintos países, fue que: “Este es un ejemplo del enfoque negativo de la OIT respecto de cualquier relación de trabajo que no se ajuste al modelo clásico propio de la primera mitad de siglo: un trabajo permanente de jornada completa, de ser posible en la industria manufacturera. Los tiempos han cambiado. Actualmente, las relaciones de trabajo son más complejas y más flexibles (...)” (Informe V 2A/1998). El problema según estas miradas es que se intente extender la protección de la legislación laboral, y por

ende las obligaciones en tanto empleador, al conjunto de trabajadores que, mediante nuevas formas de organizar la producción, los grandes empleadores habían logrado desplazar de su órbita de responsabilidad.

Flexibiliza, flexibiliza, que algo (de empleo) quedará

En enero de este año Miguel Ángel Ponte, Secretario de Empleo, declaraba en una entrevista radial "la posibilidad de entrar y salir del mercado laboral hace a su esencia; es como comer y descomer". En términos de la ley la versión de ¿defecar? al que hizo referencia el funcionario es el despido, y esta intención se hizo explícita en la propuesta. Por un lado, se propone reducir las indemnizaciones, al acotar la base para su cálculo, excluyendo un conjunto de conceptos, como aguinaldo, horas extras, comisiones, premios, bonificaciones y compensaciones por gastos. Por otro lado, la propuesta incluye la creación del "Fondo de Cese Laboral", una generalización del sistema utilizado en la construcción, por el cual durante el tiempo en el cual el trabajador está empleado se aporta a un fondo que luego cobra cuando es despedido. Aquí cabe recordar que el eufemismo "flexibilizar la contratación" siempre refiere a "flexibilizar el despido": el problema no es cómo contratar, sino como despedir rápido.

Sin embargo, no conformes con abaratar el despido, la reforma incluye otras formas de flexibilización. Emulando la reforma de Temer (y de temer), llega a la Argentina el "Banco de Horas". La propuesta incluye la posibilidad de crear, a través de los convenios colectivos de trabajo, este sistema por el cual las horas trabajadas por encima de la jornada diaria legal podrían ser compensadas por una disminución otros días. Esto tiene dos implicancias: por un lado, que no se paguen como horas extra, un componente muy importante en los salarios de ciertos sectores industriales y de servicios; y por otro lado, otorga más discrecionalidad para el empleador en la distribución del tiempo de trabajo limitando la posibilidad del trabajador de planificar el uso de su tiempo no laboral.

A la flexibilidad horaria y el abaratamiento del despido se suma un tercer elemento: el abaratamiento de la registración de la relación laboral. Por un lado, se propone una reducción generalizada de aportes y contribuciones patronales a la seguridad social –que hasta hace unos meses se planteaba que sería sectorial-; y por otro lado se condonarían las deudas y reducirían las sanciones para la falta de registración de las relaciones laborales -que además ya no serán cobradas por el trabajador, desincentivando la denuncia de estas irregularidades-. Así, la mayor registración, que se plantea como un objetivo primordial de la reforma, se pretende lograr a costa de degradar sus implicancias, desfinanciando el sistema de seguridad social.

Podemos discutir la efectividad de este tipo de medidas para incrementar el empleo y aumentar la registración con evidencia en mano. La ley de empleo de 1991 creó una batería de formas de contratación flexibles, y durante toda la década se redujeron sistemáticamente las contribuciones patronales a la seguridad social –al ritmo que se desfinanciaba el sistema-. El resultado fue la tasa de desocupación y la tasa de empleo no registrado más altas de la historia argentina. A quienes sostienen que la causa del desempleo y la informalidad es el exceso de regulación y el alto costo de contratación y despido, no les queda más que apelar al contrafáctico: "si la reforma de los 90 hubiese sido más radical...". Por lo pronto, ni la evidencia recogida por propios funcionarios del gobierno en su época de académicos puede sostener la idea de que esos sean los caminos para crear empleo, reducir la informalidad y menos aún para reducir la pobreza.

*

Hay otro aspecto relevante en la reforma: la ampliación de la licencia por paternidad a 15 días corridos. Sin dudas es una buena noticia; la mala, es que aparece como la concesión progresista en un mar de cambios regresivos.

A lo largo de estos años, y en especial desde que Cambiemos asumió la conducción del país, surgieron elementos de sobra para imaginar una reforma con las características de la propuesta en circulación. Sin embargo, a muchos nos sorprendió su contenido y su virulencia ¿Por qué? Quizás sobrestimamos la memoria histórica: nos parecían demasiado cerca los resultados calamitosos de avanzada de la década del 90; y esperábamos que el sindicalismo haya aprendido de la fórmula Moyano –cuán clave fue su oposición a las reformas noventistas para erigirse como conductor de un sindicalismo revitalizado cuando volvió el crecimiento del empleo y la reapertura de la negociación salarial-. Desde el mismo gobierno se declaraba que los cambios serían convenio por convenio y empezaron a hacerlo. Pero no, tras dos años de mandato ganaron con contundencia la última elección y se animaron a una reforma que de aplicarse quitaría derechos a buena parte de ese electorado. Y no sólo a los trabajadores formales del sector privado; cuando la nivelación es para abajo, caen todos.

Pero todavía hablamos de los efectos de la reforma en condicional porque los contenidos tienen que discutirse y aprobarse. Va a discutirse con los dirigentes de la CGT y tiene que pasar por el Congreso, y allí, así como los resultados de las últimas elecciones fueron un aval para estas investidas del gobierno, también expresaron que no se aceptan oposiciones vacilantes. Ellos eligieron y restringieron los interlocutores con los cuales discutir; el desafío y la oportunidad para revertir la avanzada es ampliar la discusión, colar en esa mesa cerrada muchas voces. Darla en cada espacio de trabajo, darla con quienes no tienen hoy un empleo formal en el sector privado, con quienes aspiran a tenerlo y con quienes prefiguran formas distintas de trabajo.