

Principales lineamientos del proyecto de reforma laboral

Noviembre de 2017

- La difusión del proyecto de reforma laboral constata que tras los resultados electorales se desechó la idea de restringir los cambios al nivel sectorial y se presenta un proyecto amplio, que avanza en múltiples aspectos. Incluso se introducen modificaciones que retrotraen normas a las vigentes durante la última dictadura militar (a pesar de su vocación “modernizante”) o bien introducen elementos de la reforma brasilera.
- Se trata de una reforma que avanza sobre los derechos laborales (tercerización, flexibilización, precarización) y al reducir costos laborales (baja de contribuciones patronales, indemnizaciones y juicios) se constituye en una reforma pro mercado. Lejos está de advertirse, tal como lo planteó el presidente, que “cada uno tiene que ceder un poco”, toda vez que implica que los únicos que ceden son los trabajadores. La reforma es contraria a los intereses de la clase trabajadora y su aprobación implicaría una pérdida real de derechos e ingresos, retrocediendo en conquistas históricas.
- La orientación de la reforma está implícita en los objetivos que plantea. En sus palabras: la “liberalización 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”. Es decir, al igual que durante la última dictadura militar y el menemismo, se busca flexibilizar el mercado de trabajo, y se visualiza al derecho laboral protector de los trabajadores como un factor “distorsivo” que debe eliminarse. En ninguna parte se plantea que la relación entre empresarios y trabajadores es asimétrica y que por ello los empleados deben contar con amparo legal para la defensa de sus derechos.
- Si bien se afirma que la reforma favorecerá la creación de puestos de trabajo, los efectos son más bien los contrarios ya que se facilitarán y reducirán los costos de despido. Así, es improbable que la transferencia de ingresos desde el trabajo al capital redunde en mayores empleos, del mismo modo que las reformas laborales de los noventa, con lineamientos similares, fueron contemporáneas a una mayor desocupación.

1

- “Blanqueo laboral”

2

- Reducción de aportes patronales

3

- Limitación de la responsabilidad solidaria en la tercerización

4

- Fin de la jornada de 8 horas: formas de flexibilización horaria

5

- Reducción de las indemnizaciones por despido

6

- Nuevas categorías ocupacionales con menos derechos

7

- Menos derechos y más restricciones a juicios laborales

8

- A favor: 15 días por nacimiento y licencia sin goce de sueldo por 30 días

- Se establece un **régimen de regularización de relaciones laborales** por 360 días para el sector privado, con sola la excepción del servicio doméstico.
- Si un empleador registra a un trabajador que no estaba registrado, dentro de los 180 días de sancionada la ley, **se le condonan todas las deudas** por aportes, contribuciones, infracciones, multas y recargos. Si lo registra en los 180 días siguientes abona sólo el 30%.
- Incluso más, se produce la extinción de la acción penal establecida por evasión de aportes.
- El trabajador así registrado, cualquiera sea su antigüedad, sólo podrá tener acreditados 5 años a los fines de reconocimiento para su jubilación.
- Pierde el derecho a las indemnizaciones por incumplimiento en la registración, total o parcial, de su contrato laboral y su remuneración.

2. BAJA DE APORTES PATRONALES

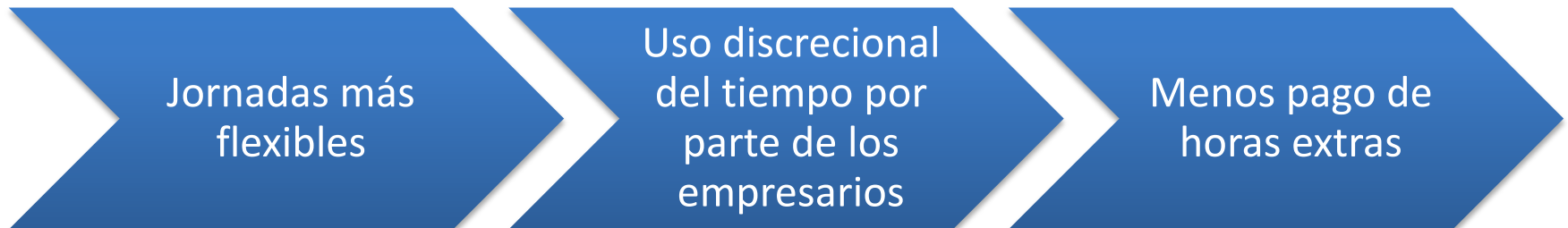
- Se reducen los aportes patronales destinados al régimen de jubilaciones y pensiones, el PAMI, el Fondo Nacional de Empleo y las asignaciones familiares.
- No se modifican, en cambio, los aportes para las obras sociales.
- La reducción se logra a través de la fijación de un mínimo no imponible exento de contribuciones patronales, que se va ampliando progresivamente hasta el 2022. Así, los salarios más bajos quedarán directamente exentos de contribuciones, aunque se trate de trabajadores de grandes empresas.
- Además, tienden a unificarse los aportes para distintas ramas de actividad y zonas del país.
- Esta reducción de aportes implicará menos costos para el empleador con la contracara de menos recursos para la ANSES y, en particular, para el régimen de jubilaciones y pensiones.

Si bien el gobierno afirma que esta reducción favorecerá el empleo registrado, entre 1994 y 2000 las contribuciones patronales bajaron del 33,0% al 17,8% mientras se incrementaron la desocupación y el empleo “en negro”.

- Cuando una empresa subcontrate a otra sólo deberá controlar algunas cuestiones formales sobre los empleados de la subcontratada (CUIL, comprobantes de pago y aportes mensuales). Si el contratista cumple con estos controles, queda eximido de la responsabilidad solidaria.
- Se facilita así que la empresa principal evada, de forma indirecta, obligaciones laborales, a través de la subcontratación.
- Cuando se subcontraten tareas de limpieza, seguridad, mantenimiento general, servicios médicos y de higiene y seguridad, gastronomía, informática y transporte desde y hacia el establecimiento, la contratista queda directamente excluida de responsabilidad solidaria.

La tercerización suele ser utilizada como mecanismo indirecto de evasión de obligaciones laborales y reducción de salarios. El establecimiento de la responsabilidad solidaria, que funcionaba como un freno para este objetivo, se ve severamente reducida con esta propuesta de reforma.

- Se permite la **implementación de bancos de horas** mediante los convenios colectivos de trabajo. Este sistema implica que se realice una compensación de horas a lo largo de un año, de modo que las horas trabajadas en exceso en una jornada se compensen con menos horas en otro día.
- Mediante este sistema se pueden establecer jornadas de hasta 10 horas diarias sin pagar horas extras.
- Es un sistema similar al que se implementó en Brasil con la última reforma laboral.
- Además, se **modifica la definición de contrato a tiempo parcial**, de modo de habilitar jornadas de trabajo de duración variable.



5. REDUCCIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES

- No son contemplados para el cálculo de las indemnizaciones por despido las compensaciones de gastos y todo rubro que carezca de periodicidad mensual, normal y habitual. Implica una **reducción del monto de indemnización**.
- Además, se crea el “**Fondo de cese laboral**” que permitirá financiar el pago de preaviso y despido sin causa, sustituyendo las obligaciones previstas al empleador. El Fondo será creado en el marco de los convenios colectivos de trabajo.
- En caso de retiro voluntario el trabajador podrá cobrar hasta el 50% de los fondos nominados que le correspondan.
- La creación de este Fondo **facilita los despidos** al suprimir el pago de una sola vez. El empleador que desee despedir un trabajador no debe afrontar el pago de la indemnización.
- No se garantiza que el fondo cubra la totalidad del monto de una indemnización.

Indemnizaciones



Baratas



Expeditivas

6. NUEVAS CATEGORÍAS OCUPACIONALES CON MENOS DERECHOS

- Se crea la categoría de **trabajador independiente que cuenta con la “colaboración” de hasta 4 trabajadores independientes**. Esto implica una pérdida de derechos para los trabajadores de micro empresas, dada su exclusión del régimen de contrato de trabajo.
- Se crea la figura del **“trabajador autónomo económicamente dependiente”**, que presta servicios personales para una empresa o persona física en hasta un 80% de sus ingresos anuales, excluyéndolo del régimen del contrato de trabajo.
- Se busca generalizar, como en los años noventa, un sistema de pasantías (**“prácticas de formación profesional”**) donde el estudiante no es considerado trabajador y por lo tanto no tiene reconocidos sus derechos como tal.
- Se pretende generalizar las pasantías como parte de la formación en el nivel secundario, terciario y universitario e incluso para nóveles graduados que, aunque se plantee lo contrario, resultan una competencia para los trabajadores en relación de dependencia.

Nuevas categorías



Derechos



Precarización

- **Se revoca la irrenunciabilidad de los derechos que surgen de contratos individuales**, cuestión que se había incorporado en 2009. Se vuelve así a la norma de 1976, donde se permite renunciar a los derechos adquiridos de manera individual.
- **Se elimina la posibilidad de acción de restablecimiento de las condiciones de trabajo en caso de ejercicio abusivo del *ius variandi***, que es la facultad del empleador de modificar tales condiciones. En el proyecto de ley se sostiene que el reclamo se puede realizar si ello está contemplado en el convenio colectivo de trabajo, pero los convenios no lo contemplan. Así se habilita la polivalencia funcional.
- **Se reduce el plazo para iniciar juicios laborales de 2 años a 1 año**. De esta manera se profundiza la reducción que había realizado la última dictadura militar (de 4 a 2 años).



Derechos
laborales



Polivalencia
funcional



Juicios
laborales

- La licencia por nacimiento de hijo pasa de 2 días corridos a 15 días corridos.
- Se agrega la posibilidad de tomar licencia por 30 días sin goce de haberes por año calendario por razones personales planificadas.
- Se incorpora la posibilidad de programar y acordar con el empleador una reducción transitoria de la jornada laboral y la remuneración para el cuidado de menores de hasta 4 años.
- Si bien estos puntos son positivos, se trata de cuestiones de menor relevancia en relación con el conjunto de modificaciones regresivas que se pretende implementar con esta reforma.
- La ampliación de la licencia por nacimiento de hijo, necesaria desde el punto de vista de una mayor equidad de género, no puede ser excusa para avanzar sobre los derechos laborales y debilitar las posibilidades de organización y negociación colectiva.

Centro de Investigación y Formación de la República Argentina



ISSN 2314-3975

Publicación Trimestral

CIFRA - Piedras 1065 (C1070AAU), Capital Federal, Argentina