

COMENTARIOS URGENTES AL PROYECTO DE LEY DE REFORMA LABORAL. (Nota 1). Guillermo Gianibelli.

Unos breves y puntuales comentarios, de urgencia ante la precipitación del gobierno que, no obstante haber repetido hasta el hartazgo que nada debía salir sin el diálogo, por su naturaleza en estos casos de carácter previo, ayer presentó un proyecto completo, cerrado, amplísimo, de “reforma laboral” que, de aprobarse, significaría una reformulación estructural del sistema laboral, de un evidente signo pro empresa.

No sólo la falta de debate previo, a efectos de la pregonada búsqueda de consensos, sino la mentira también constatable de que no habría reformas de la legislación “a la brasileña”, sino acuerdos por sectores, lo que reiteró una y otra vez el ministro de trabajo y otros funcionarios. El gobierno de Macri propone una reforma que ni la dictadura llevó a tanto. Sólo por señalar dos ejemplos: reduce el plazo de prescripción de los créditos laborales a un año (la dictadura lo redujo de cuatro años, establecido en la ley 20.744, a dos años) y excluye la responsabilidad solidaria en la subcontratación para tareas coadyuvantes a la principal (lo que actualmente define en última instancia la jurisprudencia) y libera a los empresarios que subcontratan a terceros respecto de las obligaciones laborales de estos con sólo verificar el cumplimiento de ciertos recaudos formales a su cargo.

El proyecto en cuestión confirma el mismo sentido que las decisiones económicas y sociales del gobierno: una contundente transferencia de ingresos del trabajo al capital y, a la vez y en el mediano plazo, una reconfiguración del poder al interior de los lugares de trabajo, en la relación individual y en el plano colectivo.

El sesgo patronal, en una suerte de revancha histórica, está presente en cada una de las normas propuestas. Tanto que vuelve a la redacción anterior, de la reforma de 1976, normas que habían sido modificadas en los últimos años como el art. 12, permitiendo renunciar a los derechos adquiridos de manera individual, o el art. 66 eliminando la acción de restablecimiento de las condiciones en caso de ejercicio abusivo del *ius variandi*. En la única – 1 en 144 – modificación que podría parecerse a una mejora agrega 13 días de licencia por nacimiento de hijo y 30 días, eso sí, sin pago de salarios, por año por razones particulares.

Pero si el sentido y la ideología del proyecto no puede no estar imbuido del neoliberalismo propio de la gestión de gobierno, en particular en el sentido de desregular o reducir normas de carácter imperativo establecidas en protección del trabajador, explicitado en uno de los fines propuestos: “promover la liberación (sic) de las fuerzas de la producción y el trabajo, de todos aquellos mecanismos regulatorios y fenómenos distorsivos”, también en un plano explícito se encuentra una segunda vertiente de fundamentación que preocupa aún más. En efecto, de fuente más propia de los modelos corporativos que liberales, se alude a la “comunidad productiva” o a la “cooperación”, a la que estatuye como una “regla esencial para la ejecución del contrato de trabajo”.

Por lo demás, la transferencia explícita de recursos se produce por la reducción de las contribuciones a la seguridad social – disminución entre 11 y 15 puntos según

la actividad a partir de 2018 - y la eliminación de las indemnizaciones a cargo de empleadores que incumplen con las obligaciones de registración.

Las condiciones sociales y políticas de organización darán cuenta del proyecto que en líneas generales seguidamente se puntualiza y, en función de ello, de la posibilidad de aprobarse o no un intento de profunda y regresiva reestructuración de las relaciones de trabajo que, como se dijo, no teníamos memoria desde la dictadura cívico militar.

En un repaso puntual enumeramos las siguientes modificaciones que el proyecto propone, a las que se agregan las que se comentaron precedentemente:

1. Eliminación de las indemnizaciones a favor del trabajador por incumplimiento en la registración, total o parcial, de su contrato de trabajo y su remuneración (arts. 8, 9, 10 y 15 Ley 24.013).
2. Creación de la figura del “trabajador autónomo económicamente dependiente”, que preste servicios personales para una empresa o persona física en hasta un 80% de sus ingresos anuales, excluyéndolo del régimen del contrato de trabajo y remitiendo a una regulación estatutaria especial.
3. Exclusión del régimen del contrato de trabajo de los “trabajadores independientes y sus trabajadores independientes colaboradores”, creando una zona de exclusión de la ley laboral para quienes trabajen para otros (hasta cinco trabajadores).
4. Eliminación de la multa por falta de entrega de certificado de trabajo (art. 80 LCT cf. ley 25.345).
5. “Banco de horas”, a ser establecido mediante los convenios colectivos, por el cual el cómputo de la jornada máxima, diaria o semanal, pasa a ser anual, permitiendo compensar los excesos de jornada a lo largo de un año y sin pago de recargo por horas extraordinarias.
6. Aumento de la jornada diaria, en orden al sistema de calculo en base a promedios, de 8 a 10 horas.
7. Eliminación de la base de calculo para la indemnización por despido del SAC, horas extraordinarias, comisiones, premios, compensaciones de gastos y todo otro rubro que no tenga periodicidad mensual (art 245 LCT).
8. Creación del “Fondo de cese laboral”, que permitirá financiar a los empleadores las indemnizaciones por despido, a través de los convenios colectivos, sustituyendo por dicho fondo las obligaciones previstas en los arts. 232, 245 y las previstas en otras normas a que a ellas se remitan.
9. Sistema de Prácticas Formativas, que alcanzará a graduados universitarios – con hasta un año de expedición del título respectivo – por un año y con una jornada de hasta 30 horas señales de trabajo.

10. Incorporación de trabajo por vía de la “formación”, para jóvenes de hasta 24 años de edad o trabajadores desocupados.

11. “Blanqueo laboral”, por el cual si se declara a un trabajador no registrado, dentro del plazo de 180 días de vigencia de la ley, se condonan todas las deudas por aportes, contribuciones, infracciones, multas y recargos e, incluso, se produce la extinción de la acción penal. Los trabajadores, en cambio, cualquiera sea la extensión de la relación no registrada, sólo podrán tener acreditados hasta 60 meses de reconocimiento para su jubilación al valor del salario mínimo, vital y móvil.