

¿Quién paga el verdadero costo?

Un nuevo intento de reformar las relaciones de trabajo en Argentina

Luego de dar marcha atrás con el proyecto de reforma laboral el año pasado, el gobierno decidió presentar tres proyectos de ley para avanzar con la modificación a la normativa que regula las relaciones laborales. Siguen presentes varios de los puntos más controvertidos: el fondo de cese laboral y la modificación del sistema de premios y castigos en relación al trabajo no registrado. Además, disminuye el rol del Estado en la regulación del mercado de trabajo.

A fines del mes de abril ingresaron a la Cámara de Senadores tres proyectos de ley bajo el lema de fomentar la creación de empleo y la regularización laboral. Luego del intento fallido en diciembre pasado, el oficialismo intenta poner en tratamiento estos proyectos de los cuales vale la pena detenerse en dos puntos fundamentales: la regularización del trabajo y la creación de un Fondo de Cese Laboral sectorial.

El primero implica la ruptura de la relación de premios y castigos por incumplimientos laborales y el segundo refiere a la paulatina desaparición de las indemnizaciones por despido que serán reemplazadas por el fondo de cese laboral sectorial, en donde se devela la intención de que el empleador tenga a su libre disposición y sin costo la fuerza de trabajo.

EL FONDO DE CESE LABORAL Y EL NACIMIENTO DE LAS AFJP DE LOS DESPIDOS

Este punto es, tal vez, el mayor reclamo y anhelo del sector empresarial desde la creación de la Ley de Contrato de Trabajo (1974) y no sufrió modificaciones luego de las negociaciones con la CGT el año pasado. La creación del Fondo de Cese Laboral será acordada entre empleadores y trabajadores a través de sus entidades representativas. El Fondo sustituye al empleador en el cumplimiento de las reparaciones indemnizatorias por preaviso y despido sin causa como a las demás modalidades de extinción del vínculo laboral. La adhesión por parte de los empleadores es voluntaria, pero una vez que se adhiere el vínculo es irrevocable e incluye a todo el personal de la planta alcanzado por la Ley de Contrato de Trabajo.

El Fondo faculta al empleador a desvincularse de su responsabilidad de abonar la indemnización y se deja al trabajador en una situación de vulnerabilidad respecto a su estabilidad laboral. Esta situación deja al trabajador desprotegido frente a los despidos arbitrarios o sin causa.

Por otro lado, se establece la posibilidad de capitalizar estos fondos, creando nuevas entidades financieras (similares a las AFJP), manejadas por el Instituto Administrador del Fondo de Cese Laboral Sectorial. El proyecto habilita que el trabajador (una vez que se le notifica su despido) opte por cobrar de forma parcial y periódica, dejando a libre disposición del Instituto la capitalización de su saldo pendiente. Si bien se muestra como un beneficio para el trabajador, que podría tomar parte de esa “capitalización y ahorro” al jubilarse o al renunciar, lo cierto es que en el caso de los despidos se transforma en el signo de mayor precariedad laboral que registra la normativa en nuestro país.

Además, es inconstitucional. El artículo 14 bis de la Constitución Nacional ordena proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios. La indemnización por antigüedad es la forma actual de protección contra los despidos. De esta forma, si se erradica, se desconoce el derecho protectorio más

importante en la faz individual de los trabajadores.

“EL GARANTISMO EMPRESARIAL”: LA DESAPARICIÓN DE LOS PREMIOS Y CASTIGOS

El proyecto de ley propone un blanqueo de trabajadores por un lado y la modificación de la normativa respecto a los “castigos” que se aplican a las empresas que incumplen con la registración laboral. De esta forma, se rompe con el equilibrio de los premios y castigos vigente hasta el momento.

Como todo “blanqueo”, siempre tendrá posiciones encontradas. Lo cierto es que muchas veces se recurre a esta herramienta para mejorar los índices de irregularidades, evitando la discusión de la mejora en los métodos de fiscalización. El blanqueo que se propone le condona la deuda a los empleadores y les reconoce a los trabajadores hasta 60 meses de aportes, calculados sobre un monto mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM). A diferencia de la normativa vigente, no distingue respecto del tamaño de la empresa.

Hoy en día se encuentra en vigencia la Ley N° 26.940 de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral, sancionada en 2014, que dispone una baja en las contribuciones para nuevos puestos de trabajo, de hasta un 50% para empresas que cuenten con no más de 80 empleados. Este beneficio es mayor cuando se trata de micro-empresas. En el caso de aportes adeudados, establece una eventual moratoria.

En relación a los “castigos”, a partir de este proyecto lo que se busca es una especie de “garantismo empresarial”. Se eliminan las indemnizaciones especiales a favor de los trabajadores, buscando desalentar los reclamos de este tipo. Actualmente, la Ley N° 24.013 establece una multa resarcitoria (indemnización especial) que el empleador debe pagar al trabajador por falta de registración o registración deficiente. Con las modificaciones introducidas, la multa que pague el empleador por no registrar una relación laboral se abonará a la ANSES en lugar del trabajador. La multa pasaría a calcularse en base al SMVyM en lugar del salario del trabajador, es decir, no haciendo distinción entre el valor de las remuneraciones no registradas.

Además, la desaparición de indemnizaciones especiales a los trabajadores que desarrollaron sus actividades en condiciones que incumplen con la ley, puede generar que en los juicios se reclamen daños y perjuicios por estas razones. En ese caso, las indemnizaciones dejan de ser “tarifadas” y pasan a la libre discreción judicial, sin pisos ni techos. Esta modificación, podría ser la puerta de entrada a numerosos juicios imprevisibles e incuantificables para los empleadores.

CONCLUSIONES PRELIMINARES

Estos proyectos de ley refuerzan la línea política en materia de trabajo y empleo del Gobierno Nacional. La coyuntura no indica tiempos de bonanza para los trabajadores. El mercado de trabajo registra mes a mes más inserciones laborales de tipo precario (monotributo) que empleos asalariados formales. La tasa de no registro trepó al 34,2%, según los últimos datos publicados por el INDEC.

En este contexto, desde el Estado deberían proponerse medidas que promuevan mayor protección a los trabajadores y no que fomenten la mayor precarización del mercado laboral. La actual gestión del Ministerio de Trabajo ha reducido desde 2015 a la fecha drásticamente el presupuesto destinado al Programa Nacional de Regularización del Trabajo. A su vez, el Ministerio presentó como política pública prioritaria el Plan Empalme, que busca traspasar a los titulares de programas sociales como el Argentina Trabaja -hoy llamado “Hacemos Futuro”- en empleo. Según datos brindados por el Jefe de Gabinete, se lograron desde enero de 2017 a marzo de 2018 únicamente 12.280 incorporaciones, cuando la meta fijada

era de 80.000 por año. Lo que comprueba que, para que este tipo de iniciativas sean exitosas, debe haber un mercado de trabajo en expansión que permita generar mayor empleo o mejorar la calidad del mismo.

Con la creación del Fondo de Cese Laboral, el empleador es despojado de su responsabilidad frente a los despidos sin causa, no sólo en términos económicos, también deja de ser el interlocutor a la hora del reclamo por indemnización por parte de los/as trabajadores/as. Estos reclamos ya no serán canalizados por los empleadores sino por estos institutos sectoriales. Este punto es una alerta respecto a la libre disposición de la fuerza de trabajo. Es notable como se presenta al IERIC -Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción- como ejemplo a seguir en la conformación de los futuros Institutos Sectoriales sabiendo fehacientemente que la Industria de la Construcción es la que mayor índice de rotación de la fuerza laboral contiene y la industria que sostiene históricamente el mayor índice de informalidad laboral de todos los sectores de actividad. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares –tercer trimestre 2017-, el no registro en la industria de la construcción llega al 67,8%, casi duplicando la tasa de no registro a nivel general.

Estas modificaciones en la normativa relativa al trabajo, apuntan a precarizar el sistema de relaciones laborales argentino. En el plano legislativo, normativo y judicial se intentan ir degradando los derechos del trabajo, como derechos protectores que funcionan como “equilibrio” de una relación que nace en la desigualdad entre el capital y el trabajo. El camino a la individualización de la relación laboral deteriora, hasta su desaparición, la poca capacidad de negociación del trabajador. Esto también impacta fuertemente en el plano organizativo y de representantes.

Las esquirlas del proyecto inexorablemente caerán sobre las organizaciones sindicales. ¿Estarán dispuestos los secretarios generales a abrir sus convenios colectivos de trabajo para introducir cláusulas que afecten a sus representantes? Lograr la afamada competitividad de las empresas vía reducción de salario y flexibilización del trabajo resuena como primicia antagónica de la ultra-actividad de los convenios, y de la fortaleza de los sindicatos que los custodian.

En definitiva, estos proyectos de ley vienen a consolidar la idea de un Estado que se retira del mercado de trabajo, que transforma las relaciones laborales en relaciones mercantiles y que construye en la figura del trabajador a un individuo hacedor de su propio destino.