

REFORMA LABORAL



ACUERDOS
POR EMPRESA



LIBERTAD
DE AGREMIACIÓN



CREACIÓN DE
NUEVAS EMPRESAS
Y EMPLEOS

SISTEMA
LABORAL



NECESIDADES
SIGLO XXI



FLEXIBILIDAD
Y ADAPTACIÓN
DE LA LEGISLACIÓN
LABORAL



SISTEMA
DE ARBITRAJE

LIBERTAD / y Progreso

La Reforma Laboral

La evolución del empleo depende del crecimiento de la economía, el que a su vez se apoya en la inversión. Por su parte, la evolución del salario real está ligada a la productividad del trabajo. Estas dos interrelaciones marcan los objetivos a alcanzar por una reforma laboral. Deberán reducirse los desincentivos a la inversión productiva que crean las normas laborales actualmente vigentes y, además, se deberá promover la productividad en lugar de limitarla. Deben ser suficientemente equilibradas de manera de proteger a quienes aportan su trabajo, pero sin generar desincentivos a la inversión ni a la productividad.

Todo gravamen o encarecimiento regulatorio sobre el salario provoca una sustitución de mano de obra por capital, afectando el nivel de empleo. La oferta agregada de mano de obra es relativamente rígida, no así la demanda. Es por ese motivo que cualquier aumento del costo laboral debido a mayores impuestos y regulaciones sobre el trabajo, reduce el salario de bolsillo. Consideramos necesario bajar el costo laboral reduciendo los impuestos al trabajo que ya son confiscatorios. Sugerimos abrir la llamada “disponibilidad colectiva” compatible con la negociación a nivel de empresa, a través de la cual se puede modificar la Ley de Contrato de Trabajo y otras normas de fondo, lo que permitirá acceder muchos mecanismos flexibles (subdivisión de las vacaciones, jornadas especiales, descansos especiales, jornadas extensivas, jornadas partidas, micro desempeños, mini jornada, remuneración solo por resultados (dejando de lado por tiempo, por día por hora o por mes), reemplazos, cobertura de licencias, y otros.

La fortaleza del poder sindical hoy es de contenido económico, además de político y social. Ese poder económico tiene su correlato con sobrecostos al trabajo. Se encuentra en la Ley de Obras Sociales, y en las cláusulas económicas de los convenios colectivos (cuota de afiliación, cuota solidaria, aportes y contribuciones legales, aportes o contribuciones extraordinarias, y otras prestaciones, como seguros (La Estrella), institutos de capacitación, todo lo cual representa más de 12% del payroll de todos los empleados en blanco y de todos los empleados públicos de la Argentina.

Es imprescindible que las negociaciones de salarios y condiciones laborales se realicen entre las partes laboral y patronal de la propia empresa. Aunque tengan intereses distintos, estén finalmente alineados en la búsqueda del éxito de la compañía. No es así cuando son negociadas y decididas en paritarias sectoriales. A nivel de empresa los resultados serán los mejores posibles frente a cada circunstancia o contexto en el que se desarrolla su actividad. La reforma legal que proponemos es dar prevalencia a los acuerdos laborales o convenios colectivos de nivel inferior (empresa, sector geográfico, etc.), sobre los de otro nivel superior (sector de actividad). Sólo a nivel de empresa, con sus propias ventajas y dificultades, se asegura la convergencia de intereses entre accionistas y trabajadores. Naturalmente, es condición que se unifiquen las representaciones de los trabajadores. Este cambio requerirá modificar la Ley de Asociaciones Gremiales, que le concede la representación sindical a la Comisión Directiva del Sindicato, y no habilita a los delegados para ninguna negociación autónoma.

Es necesario que el modelo sindical sea transparente y que asegure el pleno ejercicio de la libertad sindical, individual y colectiva. Se debe asegurar la democracia sindical en todos los planos, no solo el electivo, sino en lo que hace a la participación real de los representados en la vida interna de los gremios.

Será imprescindible realizar cambios en materia de controles administrativos, autoridad de aplicación, y policía laboral que simplifiquen y reduzcan los costos empresarios para su cumplimiento. Es importante evitar la duplicación y hasta la triplicación de las autoridades administrativas competentes en cada jurisdicción, que además de ser un dispendio innecesario, son ineficientes y generan conflictos jurisdiccionales, desprotegiendo tanto a los trabajadores como a los empleadores. En este marco, sería muy importante contar con un centro único de información de los ciudadanos económicamente activos que abarque ocupados y desocupados, y su eventual vínculo con prestaciones, sistema de salud, régimen previsional, seguro de desempleo, riesgos del trabajo, beneficios, subsidios o retribuciones, a fin de evitar discrepancias, incongruencias e incompatibilidades.

La reforma laboral deberá comprender un conjunto de modificaciones al marco legal vigente que permitan aumentar la productividad y reducir el sobre costo y el riesgo laboral. Es posible que algunos cambios puedan

lograrse por la vía de la interpretación de las leyes vigentes. En ese caso podrían obtenerse mediante decretos del Poder Ejecutivo. Una evolución de este tipo podría consistir en ampliar las posibilidades de flexibilización laboral y productividad mediante un decreto reglamentario del artículo 84 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

Otras reformas relevantes requieren necesariamente modificar la Ley 20.744. Por ejemplo la referida al despido o ruptura de la relación laboral que exigiría reformular el Título XII de esa ley (artículos 231 a 255). En este trabajo se presentan dos alternativas. En la primera se postula un sistema tal como el estadounidense en el que se suprime la indemnización por despido compensándola por un seguro de desempleo significativo. La segunda alternativa sólo prevé una reducción del costo de despido.

La descentralización de las negociaciones laborales requeriría un cambio en la Ley 14.250 de Convenciones Colectivas, en sus artículos 17, 18 y 19.

Modificaciones requeridas en las leyes de trabajo

A – Aumento de la productividad laboral por la ampliación de los alcances del art 84 por reglamentación de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo

El Artículo 84 de la Ley de Contrato de Trabajo dice:

Art 84 - Deberes de diligencia y colaboración.

El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

Se propone la siguiente redacción por la vía de la reglamentación

Art. 84 - Deberes de diligencia y colaboración

En función de lo expresado en el art.84 LCT y a los fines de generar empleabilidad y adecuar las tareas y funciones a las nuevas tecnologías y a las nuevas formas de organizar el trabajo, se establece:

- a) que las tareas y funciones de todas las categorías serán multifuncionales, multiprofesionales y polivalentes, a cuyos fines el empleador deberá brindar al trabajador la capacitación que requiera;

- b) Los convenios colectivos deberán adecuar sus categorías a fin de preservar la polivalencia funcional;
- c) La polivalencia funcional deberá respetar la jerarquía, el nivel profesional y la dignidad del trabajador en función de sus antecedentes laborales y de su nivel vigente de capacitación y entrenamiento;
- d) Los cambios tecnológicos y las nuevas formas de organizar el trabajo deberán formar parte del plan de capacitación de la empresa para que el trabajador desarrolle su actividad con eficiencia y con los conocimientos que requieran los cambios que se operen;
- e) La autoridad de aplicación, las ONG, los sindicatos, las entidades empresarias y las empresas deberán coordinar acciones que tengan por objeto lograr que los trabajadores de la empresa completen sus estudios obligatorios, desarrollen las nuevas técnicas y habilidades que exijan las reformas tecnológicas, y el entrenamiento que demanden las nuevas tecnologías;
- f) La autoridad de aplicación, las ONG, los sindicatos, la entidades empresarias y las empresas deberán coordinar acciones que tengan por objeto generar empleabilidad en los desempleados y en los beneficiarios de los planes sociales a través de las siguientes acciones: 1) completar la escuela primaria, 2) completar la escuela secundaria, 3) iniciar a los sujetos en un arte u oficio o profesión a través del sistema dual o de cursos de capacitación y entrenamiento certificados, 4) coordinar que los planes de educación, capacitación, y de oficios, cuenten con prácticas efectivas dentro de cada empresa a los fines de contribuir a que los sectores más vulnerables accedan a un empleo formal.

B – Descentralización de las negociaciones laborales privilegiando las de menor nivel. Esta reforma requiere la modificación de los artículos 17, 18 y 19 de la Ley 14.250 de Convenciones Colectivas

La redacción actual de esos artículos es la siguiente:

ARTICULO 17.- La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del

sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

ARTICULO 18.- Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor.
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
- d) Condiciones más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 19.- Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

La redacción propuesta es:

ARTICULO 17.- La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, deberá estar unificada en uno o más delegados del personal, en un número máximo de DOS

(2), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

ARTICULO 18.- Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

ARTICULO 19.- Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio colectivo de nivel inferior prevalece sobre otro de nivel superior.

A los efectos de reducir la conflictividad laboral, se propone que cuando haya falta de acuerdo entre las partes, se concurra a arbitraje, pero que el árbitro sólo pueda optar por una u otra posición, sin mediar proponiendo acuerdos en posiciones intermedias. Para ello deberá modificarse el Artículo 7° de la Ley 23.546 y modificarse íntegramente la Ley 14.786

Debe decirse que este tipo de arbitraje ya ha sido declarado inconstitucional en distintas etapas, alegando que suple la función jurisdiccional sin las garantías del debido proceso. No desconocemos esta dificultad.

ARTICULO 7°.- En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley N° 14.786. Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

La reglamentación determinará sus funciones así como su organización.

C – Reducción del costo de despido.

Un factor de desaliento de la inversión productiva en la Argentina es el alto riesgo empresario de enfrentar indemnizaciones elevadas cuando deba reducir su personal o prescindir de un empleado de baja productividad. El despido con causa, que obvia la indemnización, no es fácil de demostrar frente a jueces siempre proclives a darle la razón a los empleados y no a los empleadores.

Además de desalentar la creación o ampliación de empresas, la intención de evitar despidos protegiendo a los trabajadores ocupados, repercute finalmente en una elevada desocupación. Se desprotege a los desocupados y a los que pretenden ingresar al mercado de trabajo.

Alternativa 1: Supresión de la indemnización por despido y reemplazo por un seguro de desempleo

Se deberá sustituir el Título XII de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, artículos 231 a 255, por los siguientes

Artículo

El contrato de trabajo podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes. Cuando ocurriera por voluntad del empleador éste deberá cancelar la totalidad de las sumas devengadas por la remuneración, vacaciones adeudadas y otros beneficios o su proporción hasta el momento

Artículo ...

La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador. Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.

Artículo....

Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento

concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

Artículo ...

Habilitación del seguro de desempleo

Alternativa 2: Reducción de la indemnización por despido

Se deberá reglamentar el Artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo en la Indemnización por Antigüedad

- Solo serán computables las prestaciones remunerativas cuyo pago sea de periodicidad mensual;
- Están excluidas del cómputo de la base de los viáticos efectivamente gastados y avalados por comprobantes; los beneficios sociales; el reintegro de gastos y el resarcimiento de daños fehacientemente comprobados; el valor locativo en el teletrabajo y todos los gastos de instalación y de servicios; el teléfono celular y el celular multifunción y la computadora portátil provistos para cumplir con las tareas y funciones, y el automóvil cuando es una herramienta de trabajo.
- Cuando el tope legal previsto en el artículo 245 segundo párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo implique una reducción de la base de cálculo prevista en el primer párrafo de la norma citada, el trabajador tendrá derecho a dos tercios ($2/3$) de dicha base multiplicada por los años de antigüedad computable en el empleo o fracción mayor de tres meses.