

CAPÍTULO 4

LA REFORMA LABORAL¹

El crecimiento del empleo depende fundamentalmente de la inversión en activos productivos. Por su parte, la evolución del salario real está ligada a la productividad del trabajo. Sólo un aumento de la productividad puede dar sustento a un crecimiento genuino del poder adquisitivo de los salarios. También resulta ser la incorporación de capital, y a través de él la tecnología, lo que sustenta el aumento de la productividad laboral. La inversión aparece entonces como condición necesaria para el desarrollo, para la incorporación de tecnología, y consecuentemente para mejorar la ocupación y las condiciones de los trabajadores.

La legislación del trabajo y las regulaciones laborales de la Argentina son actualmente uno de los factores negativos que afectan la inversión y la competitividad. Esta relación marca el rumbo y los objetivos a alcanzar por una reforma laboral. Deberán suprimirse o modificarse las normas laborales que desalientan la inversión productiva y, además, se deberá reducir la carga impositiva sobre el salario. Las normas laborales deberán ser suficientemente equilibradas de manera de proteger a quienes aportan su trabajo, pero sin generar disminución, sino un aumento, de la inversión y de la productividad. Porque si esto no sucede, como ocurre en la Argentina, implica finalmente un menor salario y una menor creación de empleo. En otras palabras: un alto costo laboral debido a regulaciones y altos impuestos sobre el trabajo reduce el salario de bolsillo de los trabajadores e incrementa la desocupación y la informalidad.

¹ Este capítulo fue elaborado con el asesoramiento del abogado y consejero académico de Libertad y Progreso Julián De Diego.

En este contexto, estos son los puntos que Libertad y Progreso sugiere trabajar:

1. Privilegiar las negociaciones a nivel de empresa

Un primer tema de reforma es lograr un mayor alineamiento de intereses entre trabajadores y empleadores. Para ello es conveniente que las negociaciones de salarios y condiciones laborales se realicen en forma directa entre las partes laboral y patronal de cada empresa. Aunque tengan intereses distintos, ambas partes estarán finalmente alineadas en la búsqueda del éxito de la compañía. Ambos conocerán los límites y las posibilidades. Sabrán cuales son los planes de inversión. No es así cuando las condiciones y salarios son negociados y decididos en paritarias sectoriales. Dando prioridad a los acuerdos a nivel de empresa, los resultados serán los mejores posibles frente a cada circunstancia o contexto en el que se desarrolla la actividad de la propia empresa.

Por lo tanto, uno de los ejes de la reforma laboral legal que proponemos es dar preferencia a los acuerdos laborales de nivel menor (empresa, sector geográfico, etc.), sobre los acuerdos colectivos a nivel de sector de actividad. Naturalmente, es condición que se unifique la representación de los trabajadores de la empresa.

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

2. Sobre la resolución de conflictos y desacuerdos laborales

El arbitraje oficial será la última instancia frente a desacuerdos que no puedan ser resueltos por las partes. La condición será que el árbitro deberá optar por una u otra posición, no pudiendo resolver ni sugerir ninguna posición intermedia o distinta.

3. Libertad sindical

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.

4. Desregulación y simplificación

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.

5. Modalidades de trabajo y productividad

El sector de nuevas tecnologías es uno de los que más empleo genera y hoy la legislación laboral no prevé las modalidades necesarias de contratación para que puedan desarrollarse.

La reforma laboral deberá comprender un conjunto de modificaciones al marco legal vigente que permitan aumentar la productividad y reducir el sobrecosto y el riesgo laboral. Algunos cambios pueden lograrse por la vía de la interpretación de las leyes vigentes. En ese caso pueden

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.

6. Reducción del costo y riesgo de despido

Esta es una reforma relevante que requiere necesariamente modificar la Ley 20.744. En lo referido al despido o ruptura de la relación laboral se debe reformular el Título XII de esa ley (artículos 231 a 255).

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.

7. Empleabilidad y formación

Las competencias requeridas por la demanda de trabajo en el mercado, es lo que se denomina empleabilidad, que en la actualidad está claramente deteriorada por el retraso educativo y el deterioro de las carreras de oficios, habilidades y profesiones que se utilizan en las distintas industrias y servicios.

Para acceder a un trabajo digno es imprescindible contar con la capacitación, entrenamiento y nivel profesional adecuados.

8. Contratación flexible y promoción de la creación de empleo

Si el contrato es rígido, en cuanto demanda numerosos requisitos y condiciones, tiene cargas y costos excesivos y no cuenta con una legislación que brinde seguridad jurídica para ambas partes, el empleador será siempre reticente para

generar nuevos puestos de trabajo. Es por ello que se debe flexibilizar la contratación de modo que todas las trabas queden liberadas, y a la vez se brinden garantías para que no se produzcan contingencias imprevisibles y desproporcionadas. El comienzo del contrato de trabajo a través del período de prueba, el contrato de plazo fijo flexible, y otras formas de contratación modulares (conforme a los requerimientos de ciertas actividades o modalidades) deben ser un medio de promoción eficaz del empleo y una fórmula para bajar los costos laborales. No obstante, esto, quien preserve la continuidad del contrato de trabajo debería contar con un incentivo y no con desincentivos. Lo mismo para quien genere nuevas oportunidades de empleo, por ejemplo, la reducción de las cargas sociales cuando se crean nuevos puestos de trabajo, y una reducción mayor si se toma personal que tiene graves dificultades para reinserirse. Otros incentivos posibles son el diferimiento del pago de las cargas sociales o el pago en cuotas de las mismas cuando se tuvieran dificultades económico-financieras para afrontarlas.

9. Flexibilización interna

El desarrollo de la relación laboral necesita de la dinámica que exigen los nuevos procesos y las nuevas tecnologías. Es necesario que se pueda aplicar la polivalencia funcional sin otra limitación que la razonabilidad en su implementación y su instrumentación debe insertarse en el contrato individual o en los acuerdos colectivos formales e informales.

10. Modelo de relación laboral

El desarrollo de la relación laboral necesita de herramientas que algunas empresas las han logrado por vía de cambios culturales y negociaciones laborales arduas y a menudo incompletas.

En rigor, es imprescindible que las relaciones laborales se rijan como mínimo con los siguientes instrumentos:

I - Multifuncionalidad o polivalencia funcional: la tarea no es más el eje de la actividad productiva de la persona, ya que necesariamente realiza una serie de actividades que no solo son de igual jerarquía que la que revista la persona, sino que pueden ser de inferior o de superior jerarquía, en la medida que sean compatibles y razonables, y en la medida que la persona tenga capacitación y entrenamiento para realizar las distintas funciones. Esta polivalencia funcional, se denomina multiprofesionalidad cuando importa el conocimiento de distintos oficios o profesiones. Se debería acceder a ella por contrato individual, o por medio de acuerdos colectivos formales o informales. La única condición es que se pacte en forma previa a fin de preservar el principio de buena fe.

II - Jornada y descansos flexibles: la jornada variable o flexible, o la jornada promedio ya se están implementando en algunas empresas. La exigencia de que se pacta por convenio colectivo, que de por sí es restrictiva se debería extender a los contratos individuales, los contratos pluri-individuales y los acuerdos colectivos informales.

III - Premios en la remuneración: Es conveniente que una parte de la remuneración responda a pautas de productividad, de producción, de rentabilidad y en general de resultados medidos objetivamente.

IV - Movilidad razonable de las condiciones de trabajo: Las fórmulas de contratación deben estar combinadas con modelos de relaciones laborales que aseguren la movilidad funcional y la movilidad local del trabajador dentro de condiciones razonables.

Anexo: Texto de las modificaciones requeridas en las leyes de trabajo para aplicar la reforma

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

El Artículo 84 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) 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:

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;

Los convenios colectivos deberán adecuar sus categorías a fin de preservar la polivalencia funcional;

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;

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;

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;

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:

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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:

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

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 colectivo menor tiene privilegio sobre uno mayor

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

ARTÍCULO 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.

C.1) 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

C.2) 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. En la reglamentación:

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.

