

El derrotero del proyecto de reforma laboral de Cambiemos

Clara Marticorena

Investigadora CEIL-CONICET/ Docente Facultad de Ciencias Sociales (UBA)



Profesional de Ciencias
Económicas de la Ciudad
Autónoma de Buenos Aires

Fuente: Revista Consejo Año IX – Nº 53 – Junio 2019 – ISSN 1851-6610



La reforma laboral estaba en la agenda del actual Gobierno desde sus inicios, aunque solo a partir de la victoria electoral que obtuvo en las elecciones legislativas se animó a plantearlo abiertamente. Hasta ese momento, el Gobierno había intentado avanzar sectorialmente (uno de los casos emblemáticos fue la adenda al convenio de los petroleros de Neuquén), pero con la victoria electoral de medio término, en un contexto de avance de las reformas a nivel regional, presentó un primer proyecto que, luego de modificaciones, ingresó al Congreso el 17 de noviembre de 2017, junto con el proyecto de reforma previsional y tributaria.

Este primer proyecto ya era, sin embargo, el resultado de un primer fracaso. Efectivamente, el borrador que había circulado semanas antes había sido objeto de diversas críticas, incluso de la Confederación General del Trabajo (CGT), que anteriormente había dado su aval al proyecto reformista, siempre y cuando no modificara aspectos de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

El primer proyecto de reforma laboral del Gobierno ya era el resultado de un primer fracaso.

Las manifestaciones en oposición a la reforma previsional marcaron un cambio en las relaciones de fuerza políticas que, aunque coyuntural, mostró la conformación de una fuerza social con capacidad de veto al proyecto de reforma laboral. Asumiendo la inviabilidad política del proyecto anterior, el Gobierno decidió cambiar de táctica, presentando algunos artículos de la reforma laboral en proyectos distintos, que fueron enviados a fines del mes de abril de 2018 al Congreso.

Los principales contenidos de los proyectos de reforma se orientan principalmente hacia la baja de los denominados costos laborales y hacia una mayor flexibilización laboral, entendida como un aumento de la capacidad de la patronal de definir las condiciones de compra-venta y consumo productivo/uso de la fuerza de trabajo, es decir, de un aumento de la discrecionalidad patronal para la explotación de la fuerza de trabajo.

Entre los aspectos incluidos, se destaca la “regularización del empleo no registrado”, que implica una condonación de deuda y eliminación de penalidades para los empleadores que blanqueen situaciones de fraude laboral, así como la creación de un “Fondo de cese laboral”, que sustituiría y reemplazaría al empleador en el pago de preaviso e indemnización en caso de despidos.

Asistimos a un contexto donde no dejó de agudizarse la situación de crisis económica y su impacto negativo en el mercado de trabajo.

Otro aspecto central refiere a la reducción de las indemnizaciones por despido sin causa, excluyendo del cálculo de las indemnizaciones una parte, en muchos casos sustantiva, de los salarios. Según el proyecto, para el cálculo de la indemnización: “quedan excluidos de la base salarial prevista en el párrafo anterior, el sueldo anual complementario, los premios y/o bonificaciones, y toda compensación y/o reconocimientos de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador.” De este modo, excluye partes significativas del salario de los/as trabajadores/as, como premios por productividad o desempeño, que pueden ser anuales en muchos casos, o sumas extraordinarias, y llega al punto de excluir el aguinaldo.

Hay al menos dos aspectos más que resulta necesario destacar, vinculado a los y las jóvenes. En este punto, se propone un “Sistema de Prácticas Formativas”, que sustituiría el régimen de pasantías. El Sistema de Prácticas Formativas, incluido en el proyecto actual, extiende la jornada laboral de 20 a 30 horas semanales, mantiene como plazo máximo 12 meses (extensible 6 meses más) y el carácter de “asignación estímulo” no remunerativa. También propone la creación de un régimen de “Fomento del empleo juvenil y entrenamiento para el trabajo”, para menores de 24 años, que establece una “ayuda económica” y, como “incentivo” a la contratación, contempla un subsidio a los empresarios, ya que podrían contabilizar esa “ayuda económica” otorgada por el Estado como parte del salario.

Si bien estos proyectos no contaron (hasta el momento) con apoyos para avanzar en el ámbito legislativo, asistimos a un contexto donde no dejó de agudizarse la situación de crisis económica y su impacto negativo en el mercado de trabajo, dada por la persistente caída del salario real y el aumento del desempleo. En estas condiciones, algunos de los contenidos de la (hasta ahora) fallida reforma laboral se vienen introduciendo a través de la negociación colectiva o produciendo de hecho en los lugares de trabajo, profundizando las condiciones de flexibilización laboral.

La adenda al convenio para la extracción de hidrocarburos de forma no convencional, firmada por la dirigencia sindical del sector, es un ejemplo emblemático que incluye, entre otros aspectos: la contratación de trabajadores por tiempo determinado como modalidad “general”, la reducción del tiempo de descanso, y la eliminación del pago de “horas taxi”, que los trabajadores pasaban en el pozo, en la base o en el tráiler, a disposición de la empresa. Desde se firmó la adenda, se produjeron 8 muertes obreras en Vaca Muerta.

Nos interesa recalcar que, aun cuando el Gobierno no haya logrado una reforma laboral que cambie la regulación para el conjunto de los sectores económicos, la política gubernamental pro empresaria y el aval de amplios sectores sindicales, en un marco de aumento del desempleo y la amenaza de despidos o suspensiones, constituyen la principal presión que pesa sobre los y las ocupados/as para aceptar peores condiciones salariales y de trabajo, que en muchos casos terminan costando la salud, y hasta la vida, de los y las trabajadores/as.