

# 2017: AÑO DE REFORMAS LABORALES REGRESIVAS

INSTITUTO PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO Y  
SOCIAL DE BUENOS AIRES (IDESBA)  
STELLA MALDONADO

**Coordinadora Economía Política:** Paula Belloni

**Equipo de Investigación:** Mariana Fernández Massi y Joaquín Lazarte

**Noviembre 2017**



El 2017 no ha sido un buen año en materia de derechos laborales, por el contrario, se concretaron dos reformas sumamente regresivas en Brasil y Francia. ¿Por qué resulta relevante revisarlas para debatir las perspectivas argentinas? La cercanía con Brasil y el grado de integración de nuestras economías hacen que la degradación de los derechos laborales en el país vecino inmediatamente se plantee por parte del empresariado argentino la necesidad de “imitarlos” para “no quedar atrás” en términos de competitividad de nuestra economía, jugando la carta de la amenaza de relocalización o desvío del comercio. Francia nos queda más lejos, pero supo ser el país modelo en términos de conquistas sociales, con amplia cobertura de los sistemas de empleo y un amplio abanico de derechos laborales.

## **PUNTOS EN COMÚN ENTRE LA REFORMA BRASILEIRA Y FRANCESA:**

- ✓ El argumento sobre su necesidad: la “modernización” de leyes “diseñadas para otro contexto productivo, tecnológico y social” y la idea de que quienes están empleados gozan de ciertos privilegios a costa de quienes no consiguen un empleo.
- ✓ Legalización de formas de contratación “deslaborizantes”, es decir, que desdibujan la responsabilidad del empleador (y su figura).
- ✓ Flexibilización del horario de trabajo y de la forma de pago.
- ✓ Ataque a las formas de negociación colectiva a favor de la individualización de la negociación.

**LA PROPUESTA DE REFORMA LABORAL DE CAMBIEMOS, QUE COMENZÓ A CIRCULAR LOS PRIMEROS DÍAS DE NOVIEMBRE, MANTIENE ESE MISMO “ESPÍRITU” REGRESIVO: DESPROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES, DESRESPONSABILIZACIÓN DE LOS EMPLEADORES Y FLEXIBILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y EL USO DE LA FUERZA DE TRABAJO**

- ✓ En 2016 mediante una enmienda institucional se congeló el gasto público por 20 años, y aun está en tratamiento la reforma del sistema previsional.
- ✓ En marzo de 2017 se aprobó una reforma al régimen de tercerización laboral, que permite tercerizar todas las actividades, incluyendo las esenciales de las empresas, y aumenta de 90 a 180 días el periodo de prueba de los nuevos empleados.
- ✓ En julio de 2017 el Senado brasileño aprobó, sin modificaciones, el proyecto de reforma laboral aprobado en abril en la cámara de diputados.
- ✓ Así, bajo un gobierno ilegítimo, que no llegó a través de las urnas sino por la remoción – bastante dudosa por los argumentos esgrimidos– de la presidenta electa, Brasil encaró una de las mayores transformaciones regresivas en materia laboral del continente.
- ✓ La aprobación de esta reforma rápidamente tuvo repercusiones en Argentina: tanto representantes de empleadores como funcionarios del gobierno declararon cuan perjudicial podía ser para la “competitividad argentina” mantener una brecha tan importante en materia de legislación laboral, es decir, de derechos para los trabajadores.
- ✓ Si bien en aquel momento se decía también que una reforma de ese tipo era inviable políticamente en Argentina, meses más tarde la reforma que se propone en Argentina tiene varios puntos de contacto con esta reforma de Temer.

- **PRIMACÍA DE LA NEGOCIACIÓN INDIVIDUAL:**

- ✓ Se podrá someter a negociación individual casi todas las condiciones laborales (duración de la jornada laboral, disposición de descansos reglamentarios, horas extra, división de vacaciones, la implementación de remuneración por productividad y trabajo remoto).
- ✓ Creación de comisiones de representantes no sindicales de los trabajadores para negociar condiciones laborales con la empresa.
- ✓ Sólo se excluyen de la negociación individual: salario mínimo, aguinaldo, aportes al fondo de garantía en caso de despido (FGTS), licencia de maternidad de 120 días, prima de 50% por las horas suplementarias y las normas de seguridad.

- **FLEXIBILIZACIÓN HORARIA:**

- ✓ Extensión de la jornada diaria de 8 a 12 horas de trabajo, con 36 horas ininterrumpidas de descanso –respetando el límite de 44 horas semanales–.
- ✓ Creación de un banco de horas para compensación de horas extras sin necesidad de acuerdo colectivo de actividad.
- ✓ Regulación de la figura del teletrabajo con imposibilidad del cobro de horas extras.

- **LIMITE AL ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL:**

- ✓ Aquellos trabajadores que ganan más de 2.200 reales (u\$s 600) deberán probar la imposibilidad de costear una demanda para tener el beneficio de acceso a la justicia gratuita.

## • NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN:

- ✓ Contratos sin duración mínima. El empleador puede convocar al empleado con un mínimo de tres días de antelación, informar cuál será la jornada de trabajo, una vez cumplida se disuelve la relación laboral.
- ✓ Creación de la figura de trabajador autónomo exclusivo que podrá prestar servicios a un único empleador pero sin vínculo laboral permanente, sin garantía de salario mínimo ni de horas de trabajo. Podrá ser por "mutuo acuerdo" entre empleador y empleado, ya sin necesidad de validación sindical.
- ✓ Creación de la figura de trabajador "hipersuficiente", que con una remuneración mensual mayor a los 11.000 reales (u\$s 3.500) puede negociar individualmente y sus cláusulas de contrato individuales podrán valer más que la ley o los convenios colectivos.
- ✓ Formalización de la contratación domiciliaria.

## • REDUCCIÓN DE COSTOS DE INDEMNIZACIÓN:

- ✓ Creación de la renuncia de común acuerdo. En tal caso, la multa del 40% del Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS) se reduce al 20% y la notificación se limita a quince días. El empleado tiene acceso al 80% del FGTS y pierde el derecho a recibir el seguro de desempleo.
- ✓ Quita el requisito de homologación sindical en casos de despidos colectivos.

## • ELIMINACIÓN DE LA CONTRIBUCIÓN SINDICAL OBLIGATORIA (equivalente a un día de trabajo por año), que será opcional.

- ✓ En 2016 el presidente François Hollande, impulsó una reforma laboral, conocida como “Loi El Khomri”, en referencia a la ministra de trabajo de aquel entonces, Myriam El Khomri. La ley fue aprobada por la Asamblea Nacional (Diputados) en mayo y fue bloqueada por las importantes movilizaciones.
- ✓ En 2017 el presidente Emmanuel Macron ganó las elecciones y envió a la Asamblea Nacional un proyecto de ley que permite hacer las reformas al código de trabajo por decreto. Tal proyecto fue aprobado el 2 de agosto.
- ✓ En septiembre el gobierno promulgó decretos que modifican el Código de Trabajo.
- ✓ Si bien ha habido importantes manifestaciones en contra de la reforma, los sindicatos están divididos:
  - La Confederación General del Trabajo (CGT) y la Unión Syndicale Solidaires han organizado varias huelgas y manifestaciones en contra. Argumentan que esta reforma implica "el fin del contrato de trabajo".
  - Force ouvrière (FO), el desprendimiento no-comunista de la CGT, ha adherido a algunas medida pero no ha convocado activamente.
  - La central obrera CFDT y no convocan a huelgas ni manifestaciones.

- **CAMBIOS EN LAS CONDICIONES DEL DESPIDO:**
  - ✓ Tope a la indemnización en caso de despido improcedente: Se fijan topes para “dar certeza al empleador del costo de despido” (antes se fijaba para cada caso mediante un tribunal laboral). Por cada año – aunque sea incompleto– será de un mes de salario pero no podrá rebasar los 20 meses de salario.
  - ✓ Posibilidad de esgrimir como justificativo de “despido por causas económicas” (dificultades económicas que las empresas que operan en Francia puedan tener a nivel nacional, aunque no las tengan a nivel mundial); o en un determinado departamento de la empresa.
  - ✓ Legalización de los retiros voluntarios.
- **PRIMACÍA DE LA NEGOCIACIÓN POR EMPRESA** para establecer primas salariales o pagos extra (no para los mínimos salariales).
- **NUEVAS FIGURAS CONTRACTUALES:**
  - ✓ Contrato indefinido de obra (*CDI Chantier*): Un contrato por duración indeterminada, pero en tanto dure una cierta obra o proyecto (sin prima de precariedad ni límite a la renovación de contratos)
- **REDUCCIÓN DE LAS INSTANCIAS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL EN EL LUGAR DE TRABAJO:**
  - ✓ Fusión de las instancias de representación de los trabajadores: delegados de personal, del comité de empresa y del comité de seguridad y condiciones de trabajo.
  - ✓ Posibilidad de negociar con un representante ajeno al sindicato en pequeñas empresas de menos de 20 empleados en las que no haya delegado sindical (antes debía negociar con el gobierno); y sin la actuación de los sindicatos en empresas de hasta 50 trabajadores.

*“Hemos dado vuelta una hoja del intervencionismo estatizante y agobiante de la actividad económica para dar paso a la liberación de las fuerzas productivas” José A. Martínez de Hoz, 2/04/1976*

*“Promover la liberación de las fuerzas de la producción y del trabajo de todos aquellos mecanismos regulatorios y fenómenos distorsivos que impidan el desarrollo de las empresas como comunidades productivas” Proyecto de Reforma Laboral de Cambiemos, 31/10/2017*

- ✓ El lunes 31 de octubre el presidente Mauricio Macri anunció que llevarían al congreso tres reformas integrales: una impositiva, otra laboral y una previsional. La propuesta de reforma diseñada desde el ejecutivo, que consta de 145 artículos, comenzó a circular el día siguiente y puede interpretarse a partir de tres objetivos complementarios: acotar el carácter protectorio de la ley, desresponsabilizar al empleador por las condiciones de trabajo que ofrece y flexibilizarlas.



Acotar el carácter protectorio



Desresponsabilizar al empleador



Flexibilizar las condiciones de contratación y el uso de la fuerza de trabajo





## Acotar el carácter protectorio

- ✓ La particularidad de la legislación laboral, respecto, por ejemplo, al derecho comercial, es que reconoce una asimetría de poder entre las partes: el contrato laboral surge como acuerdo entre un empleador y un empleado, pero ese mutuo acuerdo no se realiza en igualdad de condiciones. Por ello, otro principio importante es la irrenunciabilidad: el trabajador no puede renunciar a sus derechos. Un primer aspecto relevante de la propuesta de reforma es acotar la interpretación de ese principio y suprimirlo para el contrato individual de trabajo, es decir, establecer que el trabajador sí puede renunciar a las condiciones que acordó cuando fue contratado.
- ✓ La idea que está detrás de esta interpretación acotada del principio de irrenunciabilidad, que data de la reforma de 1976 pero que había sido modificada en 2010, es que cualquier mejora que ese contrato individual ofrezca por encima de la ley y el convenio colectivo, es negociable “en igualdad de condiciones” entre el trabajador y el empleador. Así como el trabajador acuerda voluntariamente esas decisiones, puede ahora renunciarlas.
- ✓ Una forma de desprotección extrema es la exclusión de la ley. La propuesta excluye a los trabajadores independientes y los “trabajadores autónomos económicamente dependientes” de la ley, algo que habitualmente llamamos asalariados encubiertos bajo la figura, por ejemplo, de monotributista. Cuando esa dependencia económica represente hasta el 80% de los ingresos del trabajador, el mismo quedaría excluido de la ley de contrato de trabajo. Y quedan excluidos además los trabajadores que dependan de los trabajadores independientes cuando sean hasta 5 trabajadores.



## Desresponsabilizar al empleador

- ✓ Otro aspecto crítico de la propuesta es el cambio es la desresponsabilización de la empresa principal por los trabajadores tercerizados. Establece que la empresa principal no es solidariamente responsable por el cumplimiento de las normas laborales para con los trabajadores subcontratados que realizan “actividades complementarias” de limpieza, seguridad, mantenimiento general, servicios médicos y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía, informática y transporte.
- ✓ La subcontratación está hoy regulada por el artículo 30 que data de 1976. En aquel momento se restringió la responsabilidad solidaria de la empresa principal y se quitó la obligación de que los trabajadores subcontratados tuviesen el mismo convenio colectivo y la misma representación sindical que los trabajadores directos de la empresa principal. El resultado fue un artículo bastante ambiguo sobre las circunstancias en las cuales correspondía aplicar tal responsabilidad a la empresa principal, y que ha derivado en interpretaciones restringidas en la jurisprudencia noventista y más amplia desde mediados de los 2000.
- ✓ Sin embargo, esos proyectos presentados en la comisión de Relaciones Laborales de la cámara de diputados tuvieron un dictamen en contra por la minoría, firmado siempre por representantes del bloque del PRO. El principal argumento de esos dictámenes era que se pretendía extender “más allá de los límites razonables” la responsabilidad, al contemplar también actividades “accesorias”.



Flexibilizar las condiciones de contratación y el uso de la fuerza de trabajo

- ✓ La propuesta introduce distintas formas de flexibilidad:
  - Para despedir: Por un lado, se propone reducir las indemnizaciones, al acotar la base para su cálculo, excluyendo un conjunto de conceptos, como aguinaldo, horas extras, comisiones, premios, bonificaciones y compensaciones por gastos. Por otro lado, la propuesta incluye la creación del “Fondo de Cese Laboral”, una generalización del sistema utilizado en la construcción, por el cual durante el tiempo en el cual el trabajador está empleado se aporta a un fondo que luego cobra cuando es despedido. Aquí cabe recordar que el eufemismo “flexibilizar la contratación” siempre refiere a “flexibilizar el despido”: el problema no es cómo contratar, sino como despedir rápido.
  - Para definir la jornada de trabajo: La propuesta incluye la posibilidad de crear, a través de los convenios colectivos de trabajo, un “Banco de horas” por el cual las horas trabajadas por encima de la jornada diaria legal podrían ser compensadas por una disminución otros días. Esto tiene dos implicancias: por un lado, que no se paguen como horas extra, un componente muy importante en los salarios de ciertos sectores industriales y de servicios; y por otro lado, otorga más discrecionalidad para el empleador en la distribución del tiempo de trabajo limitando la posibilidad del trabajador de planificar el uso de su tiempo no laboral.



## • EXCLUSIONES DE LA LEY:

- ✓ Se restringe el ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, y se excluye expresamente a los trabajadores independientes y a sus colaboradores, como así también a los autónomos que presten servicios a una única empresa de la cual dependa hasta el 80% de sus ingresos anuales (art. 38°).
- ✓ Crea un régimen especial y simplificado para trabajadores independientes con hasta cuatro colaboradores a su cargo (art. 65°).

## • TERCERIZACIÓN:

- ✓ Se elimina la responsabilidad solidaria de las empresas principales para los casos de subcontratación o tercerización (art. 41°).

## • JORNADA LABORAL:

- ✓ Se extiende la licencia por nacimiento de hijo, de dos a quince días corridos, y se incorpora una licencia sin goce de haberes por razones personales, de hasta treinta días al año (art. 45°).
- ✓ Se instituye la posibilidad de incluir en los CCT el sistema de “Banco de horas”, por el cual las horas suplementarias sólo se abonarán si luego ese excedente no es compensado en otra jornada (arts. 46° y 48°).
- ✓ Incorpora la posibilidad de acordar con el empleador una jornada reducida, con reducción proporcional del salario, para el cuidado de niños o niñas menores de cinco años a su cargo (art. 47°).



## • PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD:



- ✓ Se elimina el principio por el cual los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos para el caso de los contratos individuales suscriptos entre empleado y empleador (art. 40°).
- ✓ Se elimina la vía judicial rápida para cuestionar al empleador que modifica condiciones de trabajo de forma unilateral, y se encomienda su resolución a las instancias que prevea el convenio colectivo. Se elimina la prohibición de hacer efectivos los cambios impuestos por el empleador mientras dure el proceso (art. 42°).

## • REDUCCIÓN DE INDEMNIZACIONES



- ✓ Elimina de la base de cálculo salarial para la indemnización por antigüedad conceptos como aguinaldo, horas extras, comisiones, premios, bonificaciones, compensaciones por gastos y equivalentes (art. 49°).
- ✓ Crea el Fondo de cese laboral, a implementarse por decisión de cada sector, para cubrir el pago de las indemnizaciones debidas por causa de despido, debiendo para ello el empleador realizar aportes periódicos, tal el funcionamiento de los seguros (art. 52°).
- ✓ Se instaure un seguro de desempleo “ampliado” para los trabajadores despedidos de empresas acogidas al Programa de transformación productiva. Incluye una prestación dineraria por un plazo máximo de nueve meses y la cobertura de una porción salarial en un eventual nuevo empleo durante los primeros seis meses (art. 111°).





## • RÉGIMEN DE PASANTÍAS Y EMPLEO JUVENIL

- ✓ Se instauran prácticas formativas, de naturaleza no laboral, para estudiantes y nóveles graduados de educación superior, con una asignación estímulo no remunerativa, para prestar tareas en el sector público o privado por un plazo máximo de doce meses, extensible a dieciocho (arts. 76° y ss.).
- ✓ Se crea un sistema de fomento al empleo juvenil, a través del otorgamiento de ayudas económicas por parte del Estado que cubren una porción del salario a cargo del empleador (art. 90° y ss.).



## • LÍMITE AL ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL

- ✓ Reduce el plazo de prescripción para reclamos laborales, de dos a un año (art. 50°).

## • LÍMITE A LA ACCIÓN SINDICAL:

- ✓ Faculta al Ministerio de Trabajo a dar de baja a las asociaciones sindicales que no hayan cumplido con sus “obligaciones legales o estatutarias” durante los últimos cinco años, ni se regularicen en un plazo de 30 días a partir de la intimación (art. 120°).
- ✓ Incorpora la prohibición de pactar, en el ámbito de las convenciones colectivas, la concesión de carácter no remunerativo a conceptos o rubros de naturaleza salarial (art. 121°).





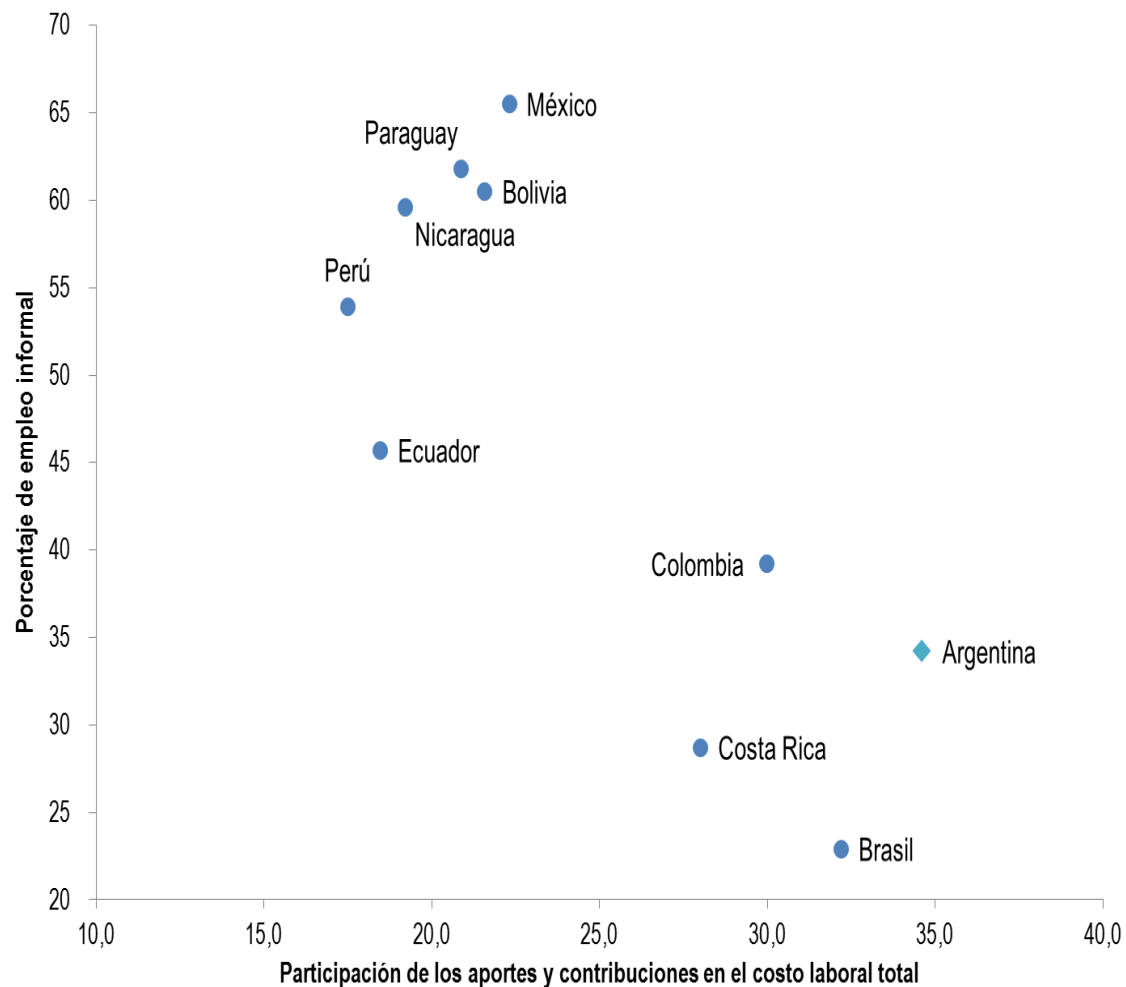
## • BLANQUEO DE TRABAJADORES NO REGISTRADOS:

- ✓ Se eliminan las multas, infracciones y se anula la responsabilidad penal del empleador. Se condonan las deudas de las contribuciones patronales no realizadas (art. 3º). Las deudas se condonan al 100% si la empresa se acoge en el primer semestre y al 70% si lo hace después (art. 5º).
- ✓ Se prevé la programación de fiscalizaciones para la erradicación del empleo no registrado a cargo del Ministerio de Trabajo, en colaboración con las asociaciones sindicales (art. 10º). Esto ya existe en la ley de 2014, y depende en gran medida de la ampliación de las capacidades del ministerio para tener agentes recorriendo los espacios de trabajo.
- ✓ La regularización exime a la empresa del pago de las indemnizaciones fijadas por falta o indebida registración (art. 11º). Se reemplaza la indemnización a favor del trabajador por multas de menor cuantía que se pagan a la ANSES (arts. 18º, 19º y 20º).
- ✓ Reconociendo que las condonaciones implican el desfinanciamiento del régimen de seguridad social, el Estado se hace cargo de compensar presupuestariamente las condonaciones que el régimen de blanqueo genere (art. 22º). Es decir, traslada el desfinanciamiento a otras áreas del presupuesto.
- ✓ Se elimina la multa a los empleadores por falta de entrega de certificados laborales y se facilita su instrumentación vía AFIP (art. 43º).



- ✓ Desde el Ministerio de Trabajo se argumenta que esta reforma permitirá reducir la informalidad. A tal fin, la reforma incluye dos elementos. Por un lado, se propone una reducción generalizada de aportes y contribuciones patronales a la seguridad social – que hasta hace unos meses se planteaba que sería sectorial; y por otro lado se condonarían las deudas y reducirían las sanciones para la falta de registración de las relaciones laborales – que además ya no serán cobradas por el trabajador, desincentivando la denuncia de estas irregularidades–. Así, la mayor registración, que se plantea como un objetivo primordial de la reforma, se pretende lograr a costa de degradar sus implicancias, desfinanciando el sistema de seguridad social.
- ✓ Además no parece una medida muy efectiva: si evaluamos la relación entre el peso de los aportes y contribuciones en el costo laboral y la tasa de empleo informal en la región vemos que los países con mayor % de aportes tienen menos informalidad.

AMÉRICA LATINA. TASA DE INFORMALIDAD Y PARTICIPACIÓN DE LOS APORTES Y CONTRIBUCIONES EN EL COSTO LABORAL TOTAL (EN PORCENTAJES)



Fuente: Elaboración propia en base a SEDLAC y OCDE.



- ✓ Nuestra historia reciente es buena evidencia para demostrarnos que flexibilizar las condiciones de contratación y reducir las contribuciones patronales no son una buena receta para reducir la informalidad; por el contrario, han tendido a aumentarla.

**ARGENTINA. EVOLUCIÓN DE LA TASA DE INFORMALIDAD, 1986-2014**  
(EN PORCENTAJES)

