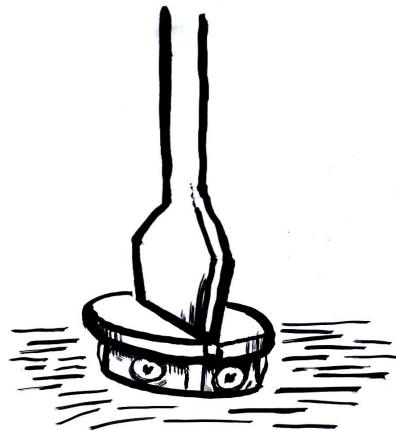


“Reforma laboral”: Supresión de derechos en nombre de la libertad

Jorge Elizondo¹

Introducción

A partir del resultado de las elecciones de medio término del 26/10/25, y respondiendo a las exigencias del FMI, el gobierno ha iniciado una campaña a fin de que el Congreso apruebe las reformas laboral, previsional y fiscal. Diversos medios hegemónicos iniciaron una entusiasta campaña sobre la llamada “reforma laboral”, dando por hecho que el Derecho del Trabajo –tal como lo conocimos hasta hoy, de carácter protectorio- será finalmente destruido a través de una ley del Congreso.



Se trata de la tercera agresión del gobierno ultraderechista contra los derechos individuales y colectivos de la clase trabajadora: a una semana de haber asumido dicta el DNU 70/2023; luego la ley 27.742, llamada “Ley Bases”, que contiene lo que consideran una “mini-reforma laboral”.

Los argumentos esbozados por los voceros políticos e ideológicos de la gran burguesía nacional y transnacional son siempre los mismos: el carácter protectorio del Derecho del Trabajo, los convenios colectivos de actividad, el poder de las organizaciones gremiales, las indemnizaciones tarifadas como reparación del daño causado por el despido arbitrario, serían las causas que impiden a las empresas

¹ Abogado laboralista y docente e investigador de la Universidad Nacional de Rosario (UNR). Integrante de la Asociación de Abogados Laboralista de Rosario (AALR). lizondojb@gmail.com

* Las ilustraciones del presente artículo fueron realizadas por Federico Geller. federicogeller@gmail.com

incorporar nuevos trabajadores en forma regular, y constituirían un obstáculo para la llegada de las esperadas inversiones extranjeras.

Contradicatoriamente, se llega a sostener que la causa de la informalidad laboral es la existencia de una legislación que tiende a combatirla. Con la eliminación de las indemnizaciones especiales por falta o irregularidad de la registración que han logrado a través de la "Ley Bases" se produjo el efecto contrario al que supuestamente perseguían: se ha incrementado aún más el trabajo no registrado y las múltiples formas del fraude laboral.



La experiencia nacional e internacional demuestra que a través de los recortes de derechos de los trabajadores no se ha logrado una mayor ocupación, ni una mayor regularidad en la contratación. Por el contrario, estos instrumentos han sido utilizados para precarizar las relaciones laborales. La realidad concreta de los países donde existe la "libertad de despedir" demuestra que eliminar la indemnización o abaratar el despido significa facilitarlo, y si se facilita se usa, y si se usa se destruye, no se crea empleo.

La disponibilidad colectiva de las normas de orden público laboral

Como ha quedado expresado en el capítulo laboral del DNU 70/2023, declarado inconstitucional y suspendida su aplicación por decisión de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, y luego en la ley 27.742 o "Ley Bases", el poder económico requiere que las organizaciones sindicales participen en sus objetivos de

reestructuración regresiva del Derecho del Trabajo, haciendo disponible lo que es constitucionalmente indisponible:

- a. La sustitución de la indemnización por despido arbitrario por un fondo de cese, similar al vigente para los obreros de la construcción.
- b. La ultra- flexibilización de la jornada de trabajo.

a. Plena libertad para despedir. Fondo de cese

El Artículo 14 bis, incorporado por la reforma constitucional de 1957, reconoce a los trabajadores el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Por otro lado, el Art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo garantiza una protección mínima e insuficiente que ni siquiera repara el daño sufrido por quien ha perdido su puesto de trabajo por la decisión expulsiva sin causa del empleador. Sólo le reconoce el derecho a percibir una indemnización equivalente a la mayor remuneración mensual multiplicada por los años de antigüedad o fracción mayor de tres meses. Se trata de un débil sustituto de la estabilidad propia reconocida por los pactos internacionales con jerarquía constitucional.

Quienes reivindican la libertad de los mercados sostienen que también debe haber libertad para despedir, sin consecuencia alguna para el empleador. El actual gobierno lo intentó a través del DNU 70/2023. Como su aplicación fue suspendida por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, algunos legisladores colaboracionistas exigieron la inclusión de un texto similar en la "Ley Bases".

Conforme a ello, el Artículo 96 de la ley 27.742 estableció que "mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir la indemnización prevista en el artículo 245 de la ley 20.744 por un fondo o sistema de cese laboral conforme a los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo Nacional. Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la ley 20.744".

Tal pretendida sustitución, aun cuando se habilite a través de convenio colectivo entre sindicatos y empleadores, no dejaría de ser violatoria del Artículo 14 bis de la Constitución Nacional y del bloque de constitucionalidad federal, por las siguientes razones:

1) El objetivo del poder económico es imponer un mercado laboral flexible, que facilite a los empleadores la posibilidad de contratar y despedir conforme a las necesidades de las empresas. Muy lejos de garantizar la protección contra el despido arbitrario, la gran burguesía propone –como en diversos países de Europa- una mejora del nivel de empleabilidad a través de mecanismos contractuales flexibles con transiciones seguras de empleo y garantías de subsidios de desempleo.



2) El sistema que propone el DNU no es una indemnización, sino un aporte obligatorio del empleador a un fondo de cese, tal como se ha regulado para los obreros de la construcción, primero en la regla estatal 17.258 de 1967 (en la época de la dictadura de la llamada "Revolución Argentina") y luego en la regla estatal vigente 22.250 desde 1980 (durante la última dictadura cívico-militar).

No es indemnización porque no tiene como objetivo reparar ningún daño, de manera tal que los trabajadores perderían toda protección contra el despido arbitrario.

3) No se determina el porcentaje del aporte mensual que debería realizar cada empleador. Según el DNU 70/2023 sería "no superior al 8 % de la remuneración computable", es decir inferior al aporte establecido durante el primer año de trabajo para los trabajadores de la construcción, que es del 12 %.

b. Jornada de Trabajo

Respecto a la jornada de trabajo, el DNU 70/2023 incorporó el Artículo 197 bis a la Ley de Contrato de Trabajo:

"Las convenciones colectivas de trabajo, respetando los mínimos indisponibles de 12 horas de descanso entre jornada y jornada por razones de salud y seguridad en el trabajo, así como los límites legales conforme a la naturaleza de cada actividad, podrán establecer regímenes que se adecuen a los cambios en las modalidades de producción, las condiciones propias de cada actividad, contemplando especialmente el beneficio e interés de los trabajadores". "A tal

efecto se podrá disponer colectivamente del régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral".

El proyecto de la diputada Romina Diez incorpora un texto idéntico al del DNU suspendido hasta hoy por la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

En primer lugar, observamos que se transforma en disponible a través de la negociación colectiva lo que siempre se ha considerado indisponible: el máximo de la jornada diaria de trabajo.

Se trata de aumentar el poder del empleador sobre la organización y distribución del trabajo, se pretende una jornada flexible, totalmente adaptada a las necesidades de la empresa, y su adecuación a los cambios en las modalidades de la producción.

A través de los nuevos convenios colectivos de trabajo que –según los voceros y apologistas del neoliberalismo- deberían reemplazar a los viejos convenios de actividad, en razón del carácter protectorio de éstos, se podría disponer del régimen legal de las horas extras, reemplazándolo por un banco de horas, y se podrían modificar los francos compensatorios establecidos legalmente en la Ley de Contrato de Trabajo.

El texto propuesto por el DNU 70/2023 y el proyecto de la diputada Diez tiene como propósito anular el carácter legal, de orden público, y en consecuencia indisponible del régimen de la jornada de trabajo.

La tendencia a establecer la flexibilidad en materia de jornada de trabajo se remonta a 1959/60, durante el auge del desarrollismo en la presidencia de Arturo Frondizi, donde –al cabo de duras derrotas y represión del movimiento obrero- se establecieron cláusulas de racionalización y mayor productividad, reduciendo el poder que por entonces tenían las comisiones internas. Durante el menemismo se generalizaron los convenios y acuerdos que –previos despidos masivos en las empresas y el Estado- establecieron formas de flexibilización negociada, con nuevos métodos de trabajo, recargos de tareas y polivalencia funcional, conforme a los intereses del gran capital.

El propuesto Art. 197 bis refuerza aún más el control absoluto del proceso de trabajo por parte de los empleadores.

El fin de la ultraactividad. Los convenios de empresa

Desde el año 1953, en que se sancionó la ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo, se establece en nuestro país la ultraactividad de los convenios.

La ultraactividad consiste en que -vencido el plazo por el que se firmó el convenio colectivo- sus cláusulas perduren en el tiempo. De tal forma, el convenio colectivo de trabajo continúa vigente y sólo puede ser sustituido por un nuevo convenio que sea producto de la discusión de las partes sindical y empresarial.



La ultraactividad permitió la subsistencia en nuestro país de convenios colectivos celebrados en la década del 70, que mejoraron las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, en virtud de la lucha desplegada por sus organizaciones sindicales.

El "fin de la ultraactividad", uno de los sueños de la burguesía local, tiene su correlato más

próximo con la ley 25.250 –más conocida como "Ley Banelco"- que el Congreso sancionó en el 2000. El escándalo de las coimas en el Senado para lograr la aprobación de la Reforma Laboral del año 2000, la difusión de los mínimos detalles de la "operación" de la SIDE por parte de los medios periodísticos: el ministro Flamarique, el jefe de los espías Santibáñez y otros personajes de menor relevancia, han dejado en un segundo plano cuáles fueron las motivaciones y los objetivos políticos perseguidos por el Gobierno de De la Rúa.

La recesión que sufriimos por ese entonces, el crecimiento de la desocupación, el mantenimiento de la convertibilidad, heredados del período menemista, determinó que las grandes empresas reclamaran una inmediata "reforma laboral" que pusiera fin a la ultraactividad de los convenios colectivos por actividad (mayoritarios en la Argentina) y privilegiara a los convenios de ámbito menor (es decir los de empresa) sobre los de ámbito mayor (los de rama o actividad). Tal fue la posición sostenida por la Unión Industrial Argentina (UIA), entre otras entidades empresarias.

La situación de debilidad de la clase trabajadora y de sus direcciones sindicales, en virtud del crecimiento de la desocupación a partir de los 90, hacía imposible una rediscusión medianamente exitosa de las cláusulas normativas de dichos convenios colectivos, condiciones mucho más favorables que las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo.

Es por ello que el fin de la ultraactividad era y es todavía uno de los objetivos centrales de las corporaciones transnacionales y la burguesía local.

A través de ley 25.250 (Boletín Oficial 02/06/2000, declarada nula por el Congreso de la Nación) el gobierno de la Alianza pretendió terminar con la ultraactividad al establecer la pérdida de vigencia de las cláusulas contenidas en los convenios colectivos en un plazo de dos años contados a partir de la fecha en la cual una de las partes lo hubiere denunciado formalmente.

El DNU en su Capítulo III –prohibido por algunos políticos que tuvieron una activa participación en la etapa aliancista- sustituye el Artículo 6º de la ley 14.250 por el siguiente:

"Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue". "El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia sólo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional".

El texto actual de la ley 14.250 dice:

"Una convención colectiva cuyo término estuviera vencido mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas, hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva se hubiese acordado lo contrario".

Es muy claro el propósito del DNU: la convención entraría en una suerte de estado de agonía. Solamente algunas de sus normas mantendrían su vigencia (las referidas a condiciones de trabajo). El objetivo es presionar a las organizaciones sindicales para que, en una situación agravada por la política anti-industrial y recesiva del gobierno, con despidos masivos en el Estado y la actividad privada, con una creciente desocupación y salarios pulverizados por la inflación, accedan a negociar nuevos

convenios colectivos "modernos", es decir a la baja, para incrementar aún más la tasa de ganancia de las empresas.

La represión instalada como hecho normal

El complemento de la actual política de ajuste, de despidos, de restricción y supresión de derechos de la clase trabajadora y los sectores populares es la represión. La actual Ministra de Seguridad y senadora electa Patricia Bullrich se ha arrogado el derecho de reglamentar, limitar y prohibir el derecho de huelga y el derecho a la protesta social en

su Protocolo de Seguridad. El mismo estigmatiza a quienes participan en movilizaciones: serán identificados "los autores, cómplices o instigadores", serán identificados los vehículos y conductores y se procederá a incautarlos"; "los datos de los autores, cómplices, partícipes, instigadores y organizadores van a ser remitidos a las autoridades de aplicación", "sea por personas que vienen con un plan social o sean



sindicatos"; "los costos vinculados a los operativos de seguridad serán pagados por las organizaciones que tengan personería o por los individuos de la misma"; "se creará un registro de las organizaciones que participen en este tipo de hechos y que sistemáticamente sean los que hacen de voceros de este tipo de manifestaciones".

El Protocolo de Bullrich (Resolución 943/2023) ha determinado que diversas organizaciones de derechos humanos hayan efectuado reclamos ante los organismos internacionales. Entre ellas el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) ha efectuado dos comunicaciones, una a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y otra a relatorías especiales de las Naciones Unidas, por su incompatibilidad con los estándares internacionales sobre derecho de reunión y asociación, de libre expresión y participación en los asuntos públicos. Las denuncias se fundan en que la resolución 943/2023 determina:

- 1) La protesta social como un delito y no como un derecho.

- 2) El retroceso en la regulación de la actuación de las fuerzas de seguridad y ampliación de las facultades discrecionales de la policía.
- 3) La criminalización, persecución y estigmatización de quienes participen en protestas y sus organizaciones.
- 4) La derogación de la resolución anterior 210/2011, lo que implica el aumento de los riesgos en la afectación del derecho a la vida y la integridad física de aquellas personas que se manifiestan.

Sostenemos que el derecho de huelga y el derecho a la protesta social deben ser ejercidos por quienes más sufren las desigualdades, los actos discriminatorios, las más diversas formas de opresión: los subocupados, los precarizados, los temporarios, de los trabajadores y trabajadoras de la economía popular, ya fuere a través de los sindicatos o de las organizaciones que ellos mismos construyan en forma libre y democrática, sin que ello implique la pérdida inevitable de sus empleos o sus derechos.

No es casual que mientras se tiende a naturalizar el lock out o la deslocalización empresarial como "acto de libertad" de un grupo económico, alcanzando dicha naturalización su máxima expresión con el lock out de las patronales agropecuarias de 2008 y algunas acciones posteriores concretadas durante la pandemia en el 2020 y 2021 -de los que fuera activa participante la autora del Protocolo-; las movilizaciones de los trabajadores y demás sectores populares sean desacreditadas y denostadas por el gobierno actual, con el objetivo de criminalizarlas.

Final abierto

El cambio de régimen político logrado sin reforma constitucional, a través del DNU 70/2023 y la llamada "Ley Bases", ya había anticipado las nuevas medidas y proyectos violatorios de la Constitución Nacional y los pactos internacionales de Derechos Humanos, que se están anunciando.

¿Puede sostenerse con algún grado de seriedad que el cobro de una indemnización por despido pueda ser la causa de la quiebra o cierre de una empresa? ¿Creen realmente dichos políticos y comunicadores de los medios hegemónicos que las indemnizaciones por despido y los principios del Derecho del Trabajo puedan ser la causa de la no contratación de personal? ¿Puede afirmarse con absoluta impunidad que los juicios por indemnizaciones puedan poner en peligro la existencia misma de las empresas, cuando aquellas se calculan sobre salarios devaluados por la inflación?

Es evidente que no es así. La imposición de la tan declamada "libertad" en las relaciones laborales se enfilan hacia el objetivo opuesto al que sostienen sus corifeos: al crecimiento del trabajo no registrado (trabajadores de plataformas, falsos monotributistas y emprendedores, etc.) que potencia la economía no registrada de la que son beneficiarios los evasores, los especuladores y traficantes de divisas, el contrabando y el narcotráfico.

Pero el proyecto estratégico de los grupos económicos que controlan la economía va aún más allá. La nueva "reforma laboral" es una embestida más profunda de los grupos económicos y sus representantes políticos contra el Derecho del Trabajo, que persigue los siguientes objetivos estratégicos contra la clase trabajadora:

- 1) La creación de un mercado del trabajo flexible, eliminando todo tipo de obstáculos y regulaciones,
- 2) La sustitución de los convenios de actividad por los convenios de empresa o sectoriales, apuntando gradualmente al reemplazo de los convenios colectivos de trabajo de actividad por los convenios de empresa o sectoriales, y en definitiva por los acuerdos individuales de la empresa con los trabajadores y a la eliminación de periodicidad de las paritarias,
- 3) La generalización de los contratos temporarios, que irían sustituyendo al personal con estabilidad relativa por personal nuevo sin ningún tipo de estabilidad.

Este proyecto de los grupos económicos tiene como objetivo principal derrotar y desarmar política, ideológica y psicológicamente a la clase trabajadora, liquidando o neutralizando sus organizaciones. Las medidas económicas se suman a los profundos niveles de desigualdad ya existentes, beneficiando al capital con una enorme transferencia de ingresos.

En momentos en que se expresa con mayor agresividad la campaña política y mediática contra las organizaciones políticas y sindicales de los trabajadores y demás sectores populares, es una ilusión creer que es posible negociar esta pretendida "reforma laboral". No basta con defender los derechos reconocidos, sino que es necesario plantearse avanzar hacia la conquista de nuevos derechos.

Las luchas del movimiento obrero y los sectores populares deberán comprender, además del urgente aumento salarial, jubilaciones, pensiones y subsidios, la reducción de la jornada sin reducción salarial, la obligatoriedad de los comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo, el reconocimiento legal de la participación en las ganancias

con control de la producción y colaboración en la gestión, la defensa de nuestros recursos naturales, y la reconstrucción del Estado como instrumento de transformación económica, política, social y cultural.

El derecho a la estabilidad en el trabajo debe ser incluido en la agenda de todas las organizaciones sindicales como una de sus objetivos. Ningún poder de ejercicio de los derechos sindicales puede ser garantizado eficazmente en el marco de las relaciones individuales de trabajo si la protección contra el despido arbitrario no alcanza su máxima expresión a través de la estabilidad propia, de acuerdo al Artículo 7 inciso d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Protocolo de San Salvador y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Extinción del Contrato de Trabajo, que son pactos internacionales con jerarquía constitucional.