

ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL PROYECTO DE LEY LABORAL *

DANIEL A. SABSAY¹

El Senado consiguió aprobar y darle sanción definitiva a una ley que realiza numerosos cambios para empresas y empleados en materia de salarios, indemnizaciones y vacaciones, tras una dura negociación con los gobernadores que finalmente le permitió a la Casa Rosada realizar un trámite exprés en pocas semanas.

Entre los principales ejes de la reforma, el gobierno propone habilitar la ampliación de la jornada laboral diaria de 8 a 12 horas sin necesidad de pagar horas extra, siempre y cuando se respete el descanso de 12 horas y no se supere el tope semanal legal de 48 horas.

Para ello, creará un banco de horas extra para cada empleado, que la empresa podrá compensar con horas o días libres. El gobierno sostiene que los trabajadores podrán negociar, por ejemplo, trabajar de lunes a jueves más horas cada día y tener libres los viernes.

Se incorpora el concepto de “negociación dinámica” del salario.

Este punto implica que un empleador cuenta con un mayor margen de maniobra para negociar nuevas condiciones posteriores a la firma del contrato.

Por otro lado, se redefine la fórmula de cálculo de las indemnizaciones por despido al acotar lo que se entiende por la remuneración del trabajador.

Al aprobarse la medida, quedarán excluidas del cálculo las vacaciones, los premios y otros conceptos que no formen parte del sueldo mensual.

Es importante tener en cuenta que la creación del Derecho Laboral en el marco de la etapa del constitucionalismo social tuvo por finalidad equilibrar la posición desigual entre operarios y patrones de modo de conseguir una situación lógica entre las partes. Varias de las modificaciones rompen este equilibrio deseado. Así, se volvería al pasado cuando parecía natural que el más fuerte impusiera las condiciones de trabajo a su gusto.

Relacionado con los despidos, el gobierno propuso crear un fondo con aportes del empleador, que podrá utilizar para pagar las indemnizaciones.

Ese porcentaje saldrá de lo que ya pagan de aportes patronales, por lo que no se les incrementarán los costos, sino que el Estado recibirá menos dinero.

Establece modificaciones en la ley de asociaciones sindicales. Las asambleas sindicales no deberán afectar el normal desarrollo de la empresa, deberán contar con autorización del empleador y el trabajador no cobrará por ese tiempo.

Contempla beneficios fiscales para fomentar que las empresas contraten nuevos empleados.

Las firmas que incorporen a su plantilla personas desempleadas, autónomos o antiguos empleados públicos tendrán descuentos en el pago de las contribuciones patronales en los primeros cuatro años.

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Profesor titular y director de la Maestría en Derecho Constitucional (UBA).

La reforma se da en un contexto de pérdida de puestos de trabajo calificado. El sector de la industria acumula una pérdida de casi 65.000 puestos en los últimos dos años, según la Unión Industrial Argentina (UIA). Para el oficialismo, el problema viene de los gobiernos anteriores y considera que la legislación vigente no ayuda. Entiende que el nuevo marco normativo generará más empleo formal, debido al menor costo que implicará para las empresas.

Los redactores consideran que se está ante “una reforma estructural destinada a actualizar un sistema que durante décadas expulsó a millones de argentinos del empleo formal y obstaculizó la creación de trabajo registrado”.

Uno de los principales cuestionamientos a los cambios es que no equiparan el poder de negociación de las empresas con el de los trabajadores. La reforma parte de la base de que no hace falta un derecho del trabajo. Es decir que no reconoce la inferioridad del trabajador con respecto al empleador. El derecho laboral nace de la necesidad de reconocer que el trabajador, individualmente, no puede negociar en un plano de igualdad con el empleador.

Ninguna reforma puede orientarse al desmantelamiento de derechos conquistados ni a la reducción de protecciones, sino, por el contrario, a reconocer nuevas garantías en un mercado laboral inestable.

En materia de derechos y en especial de los sociales, como son los laborales, se deben tener en cuenta los principios de progresividad y no regresividad.

El principio de progresividad, también conocido como de no regresividad, es una garantía surgida del ordenamiento jurídico internacional que se encamina a preservar y potenciar los alcances de los derechos sociales, además de ser una guía para la producción legislativa.

A nuestro entender, el proyecto se enfrentará a las acciones que seguramente se interpondrán ante la Justicia, tanto de carácter colectivo, que introducirán los sindicatos, como las individuales que podrían articular los obreros. Curiosamente, una iniciativa que apuntaba a terminar con la “industria del juicio”, propósito que nos parece loable, podría generar una gran cantidad de procesos. Pero no se trata de destruir a los sindicatos, que son instituciones necesarias en las democracias modernas. Que existan sindicalistas millonarios, conocidos como “gordos”, tampoco lo justifica.

El Estado de derecho se asienta en un equilibrio, en frenos y contrapesos que impidan que se imponga el más fuerte. No dudamos en afirmar que se trata del régimen que asegura la mejor calidad de vida de los habitantes de una sociedad.

Voces: REFORMA LABORAL - DERECHO CONSTITUCIONAL