

## **La neoflexibilidad laboral<sup>1</sup>**

### **Por César Arese<sup>2</sup>**

**SUMARIO:** I. Las fases laborales de Argentina. II. Los cambios desde 2016. A. La ley de emergencia social y el reconocimiento de un nuevo sujeto social. B. Modificación progresiva de cinco artículos de la LCT. C. Diálogo social. D. Veto a la ley de emergencia ocupacional. E. Nuevo ciclo de la Corte Suprema. F. Impedimento de acceso directo a la justicia laboral. 1. Ley 27.348. 2. Sistemas prejudiciales de conciliación. 3. Resoluciones SRT de control de juicios laborales. G. Control de la protesta. H. Huelgas en servicios públicos. I. Topes salariales en la negociación colectiva. J. Negociación colectiva a la baja. 1. Rurales. 2. Automotrices. 3. Petroleros. 4. Industria láctea. J. Avanzada sobre los sindicatos. III. El nuevo samba brasileño. IV. A paso redoblado. V. Conclusiones

#### **I. Las fases laborales de Argentina**

Difícilmente se pueda sintetizar y sistematizar rápida, precisa y claramente más de un siglo de Derecho del Trabajo en Argentina. Sin embargo, saltando etapas, se podría sistematizar en cinco etapas:

##### **A. Nacimiento y desarrollo hasta alcanzar la morfología o instituciones esenciales de la actualidad.**

La gestación del Derecho del Trabajo comenzó con los primeros convenios colectivos y leyes laborales en el Siglo XX. Le siguió un lento desarrollo positivo hasta la explosión normativa de los años 40 y el surgimiento de instituciones esenciales relativas a diversos aspectos del contrato de trabajo, asociaciones sindicales y negociación colectiva. Sin embargo, con avances y retrocesos, fue en la década del setenta cuando se estableció la estructura normativa fundamental de la actualidad: la Ley de Contrato de Trabajo (1974) y la consolidación del sistema de negociación colectiva (1974/5).

##### **B. La deconstrucción militar**

La Dictadura Militar (1976/83) atacó los tres componentes fundamentales del sistema laboral: suspendió la actividad sindical incluida la huelga y la negociación colectiva y revisó peyorativamente la LCT. Buena parte de la Justicia del Trabajo acompañó este proceso mediante la confirmación de lo que actuaban la administración civil-militar. Por ejemplo, dictaron fallos que ratificaron la vigencia de la ley 21.400 que penaba con prisión ejercer el derecho fundamental de huelga o habilitaba el despido con causa de trabajadores detenidos por razones políticas.

##### **C. La reconstrucción laboral democrática**

La recuperación democrática de 1983 demandó al primer gobierno la normalización sindical y de la negociación colectiva y la recuperación de una parte de las normas laborales derogadas por la dictadura militar.

##### **D. La década de la flexibilización laboral**

Crisis económica de por medio, al década de los noventa significó un proceso de flexibilización laboral, en algunos normas mediante negociación con parte de los sindicatos

---

<sup>1</sup> Ponencia oficial ante el I Congreso Nacional de la Asociación Nacional de Jueces del Trabajo (ANJUT) Santiago del Estero, 25 y 26 de agosto de 2017.

<sup>2</sup> Ex camarista del trabajo. Doctor en Derecho y Ciencias Sociales y profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Córdoba.

reunidos en la CGT. Se reglamentó el derecho de huelga (Dec. 2184/90); supresión de cláusulas convencionales (Decreto 1757 de 1990); modificación de la ámbitos de negociación colectiva alentando la discusión por empresa (Dec. 2284/91, llamado de "Desregulación de la Economía"); intervención en los contenidos y requisitos para homologar convenios colectivos (Dec. 1334/91); flexibilización de la contratación laboral (Ley Nacional de Empleo Nro. 24.013); exclusión de cobertura algunos tipos de siniestros laborales (Ley de Accidentes de Trabajo Nro. 24.028); caducidad de convenios colectivos en pequeñas y medianas empresas (Ley 24.567) y en concursos y quiebras (Ley 24.522); Ley de Riesgos de Trabajo Nro. 24.557 mediante un seguro privado obligatorio, una cobertura limitada y prestaciones dinerarias mezquinas; sistema de capitalización en materia previsional (Ley 24.241) y una nueva ley de redujo las indemnizaciones por despido en caso de trabajadores de baja antigüedad (Ley de Reforma Laboral Nro. 25.013).

### **E. El comienzo del siglo XXI**

Sumariamente, la primera década del nuevo siglo implicó, desde la ley 25.877 de 2004, la recuperación de la negociación colectiva y la revisión de lagunas de las modificaciones desmejorativas de la LCT; un pleno ejercicio de la libertad sindical externa y del derecho de huelga y, aunque por goteo, un proceso de restablecimiento de la LCT original. La supresión del sistema privado y capitalizado de aseguradoras de fondos de pensión y la revisión de la Ley de Riesgos de Trabajo en varios aspectos nocivos, igualmente completó un cuadro alentador. Se hizo evidente un cambio de cultura jurídica laboral, con un conjunto amplio de fallos de la Corte Suprema de Justicia (2004/15) en se incorporaron los derechos humanos laborales y se le otorgó un tono progresista. Podría decirse que, inclusive, en muchos aspectos las CS estuvo por delante de la avanzada de las corrientes laboristas más progresivas. El tribunal estableció una serie de nuevos principios y forma de ver el derecho desde las normas supranacionales del bloque de constitucionalidad federal.

Si la división histórica es aceptada, lo que se presenta como un evidente cambio de época laboral desde 2015, describirlo e intentar algunas categorizaciones y conclusiones.

## **II. Los cambios desde 2016**

### **A. Ley de Emergencia Social y el reconocimiento de nuevos sujetos laborales.**

El concepto de Organizaciones Sociales de Economía Popular y Empresas Autogestionadas, apareció reconocido, al crearse por Res. 32 de 2016 del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, el "Registro de Organizaciones Sociales de la Economía Popular y Empresas Autogestionadas" al que se podrán inscribir un tipo entidades específico. Se habilitó para la "las entidades representativas de trabajadores que se desempeñen en la economía popular y en las empresas recuperadas o autogestionadas, así como aquellas organizaciones sin fines de lucro, reconocidas en el ámbito nacional, provincial y/o municipal, que se dediquen a la implementación y gestión de políticas públicas en materia social de empleabilidad, debidamente documentadas" (art. 2).

Por Ley 27.345 de 2016 se reconoció específicamente al sector, luego de una negociación entre el gobierno, la CGT y organizaciones representativas de la economía popular. Es de particular relevancia la definición del art. 2 de la norma porque se referencian disposiciones constitucionales que reconocen la protección del trabajo, ya no en su versión clásica de naturaleza dependientes, sino "en sus diversas formas" (art. 14 bis) como objeto jurídico de protección especial: "La presente ley tiene por objeto promover y

defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en la economía popular, en todo el territorio nacional, con miras a garantizarles alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, cobertura médica, transporte y esparcimiento, vacaciones y protección previsional, con fundamento en las garantías otorgadas al "trabajo en sus diversas formas" por el artículo 14 bis y al mandato de procurar "el progreso económico con justicia social" establecido en el art. 75 inc. 19, ambos de la Constitución Nacional"<sup>3</sup>.

#### **B. Modificación progresiva de cinco artículos de la LCT.**

En diciembre de 2006, se sancionaron las siguientes leyes laborales: 1) Control de registración laboral, Ley 27321, 2) Controles personales, Ley 27.322; 3) Modificaciones del deber de seguridad (art. 75 LCT), Ley 27.323; 4) Embargo de Haberes, Ley 27.320 y 5) Cómputo de antigüedad en caso de reingreso del trabajador, Ley 27.325.

#### **C. Diálogo social**

Por Decreto 1092, se convocó al "Diálogo para la Producción y el Trabajo", de "los representantes de trabajadores y empresarios organizados en entidades representativas que los nuclean, conforme las leyes que reglamentan el ejercicio de dicha representatividad y a otros representantes de la sociedad civil que oportunamente determine la Jefatura de Gabinete de Ministros, con la finalidad de crear un espacio donde se discutan los lineamientos generales orientados a la creación de empleo, la protección del valor adquisitivo del salario y el crecimiento de la producción". Constituida esta instancia entre la Confederación General del Trabajo (CGT) unificada y las confederaciones empresarias, se acordó un "bono" salarial para ser negociado por cada sector y un pacto anti despidos. Sin embargo, esta instancia naufragó rápidamente luego de algunas reuniones ampliamente publicitadas. Con todo se mantuvo la convocatoria al Consejo del Empleo, Productividad y Salario Mínimo Vital y Móvil que lo actualizo el 28/06/17.

#### **D. Veto a la Ley de Emergencia Ocupacional.**

El Poder Ejecutivo vetó la ley de emergencia ocupacional Nro. 27.251 que suspendía los despidos afirmando que esa norma "congelará los empleos, mantendrá en la misma situación a los miles de argentinos que hoy trabajan en la informalidad e incrementará la pobreza, como sucedió en los últimos años".

#### **E. Nuevo ciclo de la Corte Suprema**

A partir de los cambios en su constitución la Corte Suprema de Justicia de la Nación produjo al menos tres sentencias laborales que significan un cambio de rumbo:

1) "Orellano Francisco Daniel c. Correo Oficial de la República Argentina S.A. s. juicio sumarísimo", del 7-6-16, iinterpretó los alcances de la titularidad de la huelga, reservado su declaración a las asociaciones sindicales<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> El art. 2 del decreto 159/17, se define a lo que se entiende por Economía Popular: "Toda actividad creadora y productiva asociada a mejorar los medios de vida de actores de alta vulnerabilidad social, con el objeto de generar y/o comercializar bienes y servicios que sustenten su propio desarrollo o el familiar" y que se desarrolla "mediante proyectos económicos de unidades productivas o comerciales de baja escala, capitalización y productividad, cuyo principal activo es la fuerza de trabajo".

<sup>4</sup> "Que de todo lo expuesto se sigue que la normativa federal examinada solamente confiere el derecho de declarar una huelga a las asociaciones profesionales. Por lo tanto, dado que -como ha sido expresado en el considerando 8vo. de la presente- el único requisito al que el arto 14 bis de la Constitución Nacional supedita el ejercicio de los derechos sindicales por parte de las organizaciones de trabajadores es el de su simple inscripción en un registro especial, cabe concluir que el legítimo ejercicio del derecho de huelga está subordinado a que el sujeto que la dispone haya cumplido con tal recaudo de inscripción".

2) En “Sindicato Policial Buenos Aires el Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales”, del 11-4-17, confirmó el fallo de la Sala V de la CNAT que, a su vez, había ratificado la legalidad del rechazo de la inscripción gremial dispuesto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

3) “Espósito, Dardo Luis c/ Provincia ART S.A. s/ accidente – ley especial”, 7-6-16 ratificando la constitucionalidad de la ley 26.773 en octubre de 2012 en tanto no puede aplicarse a la reparación de daños provocados por accidentes laborales ocurridos con anterioridad.

## **F. Impedimento de acceso directo a la justicia laboral**

### **1. Ley 27.348**

La Ley 27.348 complementaria de la ley 24.557 sobre Riesgos de Trabajo, dispuso que la actuación ante las comisiones médicas “constituirá la instancia administrativa previa, de carácter obligatorio y excluyente de toda otra intervención, para que el trabajador afectado, contando con el debido patrocinio letrado, solicite la determinación del carácter profesional de su enfermedad o contingencia, la determinación de su incapacidad y las correspondientes prestaciones dinerarias previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo” (art. 1). A su vez, la revisión de sus dictámenes puede concretarse mediante un recurso en relación y con efecto suspensivo ante la justicia ordinaria. Más allá de la diversidad de objeciones hechas conocer por la doctrina y la jurisprudencia, como la existencia de una sola comisión médica en una gran cantidad de provincias, lo concreto es que ese recurso implica impedir el acceso pleno, eficaz y completo a tutela judicial (arts. 8 y 25 CADH).

Córdoba fue la primera provincia que adhirió a esa ley, disponiendo, entre otras medidas, modificar el acceso a la justicia mediante una revisión amplia y con efecto devolutivo para el trabajador si se hubiera fijado una indemnización a su favor (ley 10.456).

### **2. Sistemas prejudiciales de conciliación**

Si bien el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria Ley 24635, posee dos décadas de vigencia, nunca caló completamente en las provincias. Hasta el presente. La Provincia de Mendoza por ejemplo, estableció por ley 8990 de 2017, la creación de la Oficina de Conciliación Laboral Obligatoria (OCLO). Su objetivo es “dirimir con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, todo conflicto de derecho en los que versen reclamos individuales y pluriindividuales de competencia de la justicia laboral provincial”. Se creó el Registro de Conciliadores dependiente de la Subsecretaría de Justicia y Relaciones Institucionales del Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia. Tiene a su cargo la: constitución, calificación, coordinación, depuración, actualización, concurso y capacitación de los conciliadores.

Existen proyectos similares en varias provincias.

### **3. Resoluciones SRT de control de juicios laborales**

Por resolución de las Superintendencia de Riesgos de Trabajo Nro. 198/16 se creó el “Registro Nacional de Litigiosidad del Sistema de Riesgos del Trabajo” y por Resolución Nro. 760/17, el “Sistema Integral de Registro para el Estudio de la Litigiosidad del Sistema de Riesgos del Trabajo”, a los que deben informar las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.), los Empleadores Autoasegurados (E.A.) y las A.R.T.-Mutual. Allí figuran el tipo de juicio y siniestro reclamado, patologías, carátula, radicación, Número de CUIL o CUIT, Apellido y Nombre, del trabajador y su abogado patrocinante, monto reclamado, medidas solicitadas y nombre de la demandada.

En tanto estos registros públicos no cuentan con el consentimiento del trabajador ni su letrado y constituyen información pública, producen un efecto de amedrentamiento sobre

los trabajadores reclamantes y violan los derechos de acceso a tutela judicial efectiva y el derecho de defensa; a la privacidad e intimidad laboral, a la integridad psicofísica, a los datos personales y a trato igualitario o no discriminación.

### **G. Control de la protesta**

El gobierno argentino adoptó en 2016 un “Protocolo de actuación de fuerzas de seguridad en manifestaciones públicas” a través del Consejo de Seguridad Interior. Divide las manifestaciones en “espontáneas y programadas”. En el primer caso la autoridad competente “tomará contacto con los líderes de la manifestación, a fin de que se encauce la misma en el marco del presente Protocolo y las leyes vigentes” y se coordine “su recorrido, tiempo de duración y realización, dando aviso a la justicia”.

Se indica que las fuerzas de seguridad “deben garantizar la libre circulación de personas y bienes – sea en calles, avenidas, autopistas, rutas nacionales, corredores de transporte público y de los principales accesos y avenidas centrales de los ejidos urbanos y rurales – dicha numeración es ejemplificativa y no taxativa, disponiendo con criterio objetivo la táctica a utilizar, con atención preferencial de personas que requieran una protección especial de sus derechos, tales como niños, adolescentes, mujeres embarazadas, adultos mayores y personas con discapacidad”<sup>5</sup>.

Este procedimiento fue instrumentado en varias protestas sociales.

### **H. Huelgas en servicios públicos**

Luego de una huelga de colectiveros urbanos, el Gobierno de Córdoba sancionó, el Ley 10.461, 14-6-17, mediante la cual garantiza un conjunto básico de prestaciones y personal a fin de asegurar la continuidad y regularidad de aquellos servicios esenciales (Ley nacional N° 25.877), agregando a las relaciones de empleo público o prestaciones de servicios públicos, cuya interrupción o suspensión como ejercicio de una medida de acción directa, pueda tener consecuencias para el goce de los derechos constitucionales a la vida, a la salud, a la seguridad, a la justicia y el acceso a la energía eléctrica, al gas y al agua potable.

La ley establece que los servicios de transporte público de pasajeros y los relacionados con la protección ambiental, quedan expresamente comprendidos en esta ley. En el artículo 3º, dispone que, cuando por la duración, la extensión geográfica involucrada por la medida o cuando se trate de una afectación a un servicio público de importancia trascendental o que por sus especiales características pudiera amenazar o poner en riesgo o peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas, la Comisión Técnica prevista en el artículo 4º, en forma excepcional, puede calificar a las actividades involucradas por dichas acciones como servicios con garantía de prestación mínima y con los alcances de la presente Ley. En el artículo 11º, determina el trámite para esta calificación “excepcional”<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> El procedimiento obliga a generar “un espacio de negociación” y, si fracasa, “el Jefe del Operativo de Seguridad impartirá la orden a través de altoparlantes, megáfonos o a viva voz, que los manifestantes deben desistir de cortar las vías de circulación de tránsito, deberán retirarse y ubicarse en zona determinada para ejercer sus derechos constitucionales, garantizando siempre la libre circulación. Se advertirá que, ante el incumplimiento de dicha instrucción, se encontrarán incursos en el artículo 194 del Código Penal, y en su caso, en las contravenciones previstas en cada jurisdicción”.

<sup>6</sup> Dispone la creación de una Comisión Técnica, que estará integrada por cinco miembros independientes, que serán designados por el Poder Legislativo a propuesta del Poder Ejecutivo y cuyas funciones son enumeradas en el artículo 6º de la disposición sancionada. La ley dictada, impone la obligación de preavisar a la parte que ejercerá la medida de acción directa que involucren a los servicios referidos en los arts. 1º, 2º y 3º de esta ley, en forma fehaciente y con cinco días de anticipación a la otra parte y a la Autoridad de aplicación, a la fecha en que realizará la medida. Acto seguido, las partes acordarán ante la Autoridad de Aplicación y con la intervención de la Comisión Técnica, sobre los servicios mínimos que se mantendrán durante el conflicto, las

## **I. Topes salariales en la negociación colectiva**

Si bien no existió ninguna norma expresa que colocara un techo salarial a la negociación colectiva, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social hizo explícito (oralmente, eso sí) la decisión política de no homologar acuerdos que superaran la “pauta oficial”. De tal forma, sólo algunos convenios lograron superarla levemente y el que se adelantó unos pasos llegando a un porcentaje superior al pautado, no llegó a ser homologado. Cuando una sala de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo habilitó un amparo para que así se dispusiera, dos jueces fueron objeto de pedidos de juicio político ante el Consejo de la Magistratura.

## **J. Negociación colectiva a la baja.**

### **1. Rurales**

El 28-7-17 el Gobierno nacional, empresarios y trabajadores del sector rural, firmaron un convenio de mayor flexibilización de las reglas laborales. Regirá para la producción de arándanos, el manejo de silobolsas y los sectores avícola y porcino. Asimismo, los aumentos salariales acordados resultan en torno del 25%. Para los arándanos, el acuerdo elimina la cantidad máxima a cosechar por trabajador. A cambio, se acordó un aumento salarial de sólo el 23%. En el sector avícola, el Gobierno y los empresarios establecieron las pautas para aumentar el trabajo nocturno, lo que fue avalado por la UATRE. Se estableció un alza salarial de 25%. En lo que respecta a la actividad porcina las partes se comprometieron a tratar a futuro las condiciones laborales a nivel nacional. A su vez, se fijaron pautas no vinculantes para el manipuleo y almacenamiento de granos en silobolsas que serán sometidas a consideración de las partes, tales como la “libertad de contratación”, siempre que no exista una bolsa de trabajo sindical y la prioridad de contratar personal permanente.

### **2. Automotrices**

El convenio marco suscripto por el gobierno nacional, el sector empresario y sindical el 14-7-17 apunta a alcanzar la producción de un millón de unidades y, según se informó, las empresas terminales le presentaron al Gobierno un duro plan de flexibilización laboral y alcanzar la baja de costos laborales. La lista de propuestas incluye la reducción de costos logísticos y de los principales insumos, baja de impuestos, incentivos para ganar mercados y planes de capacitación y medidas para la “mejora de la competitividad mediante el aumento de la productividad y reduciendo el costo laboral”. Se incluiría polivalencia entre puestos, flexibilidad en la contratación de personal temporario o eventual, desarrollar un marco de tercerización de actividades y que el tiempo de comedor no integre la jornada de trabajo. El segundo capítulo es el de “cambios en el convenio colectivo”. En este punto, las empresas quieren “la subdivisión del convenio colectivo por servicios” y “permitir el desarrollo de polivalencia entre puestos de trabajo y áreas”. Otro renglón remite a “la revisión de incentivos, premios y bonos en relación a cumplimientos de objetivos de calidad, productividad y ausentismo” e “incorporar un nivel de ingreso con menor salario por el período de adecuación correspondiente”. Las terminales quieren que el “tiempo de comedor no integre la jornada de trabajo” e implementar “banco de horas acumuladas en paradas/suspensiones para compensar horas extra”. Las automotrices hace tiempo que

---

modalidades de su ejecución y el personal que se asignará a la prestación de las mismas, bajo apercibimiento de sanciones y multas establecidas en esta ley. Por último, y no menos importante, se modifica el rótulo del Capítulo I, del Título III del Libro II de la Ley N° 10.326 -Código de Convivencia Ciudadana de la Provincia de Córdoba- y se incorpora el artículo 68 bis al capítulo mencionado anteriormente.

vienen presionando para no pagar por el tiempo de almuerzo y ahora buscan dejarlo establecido formalmente.

En el capítulo de “cambios de legislación” se destaca la idea de “reducción de cargas sociales” y la búsqueda de una “mayor flexibilidad en la contratación de personal temporario o eventual”. Las firmas automotrices quieren “desarrollar un marco de tercerización de actividades” y la “revisión de la ley de contrato de trabajo, que permita disminuir las contingencias legales”. Por último, las empresas buscan avanzar en los “incentivos para el desarrollo de convenios de pasantías”.

### **3. Petroleros**

En sector petrolero se han registrado dos acuerdos de reducción de beneficios convencionales. El 31-1-17 se firmó la adenda a los convenios 644/12 y 637/11 para el sector de explotación no convencional de la cuenca neuquina (Vaca Muerta). Fue suscripto entre el Sindicato de Petróleo y Gas Privado de Río Negro, Neuquén y La Pampa y el Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa, por un lado y la Cámara de Explotación y Producción de Hidrocarburos y la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales. Rige para las provincias de Neuquén, Río Negro y La Pampa.

También se firmó el acuerdo “Marco de Entendimiento para la Sustentabilidad de la Industria Hidrocarburífera” del 2-5-17 relativo a los convenios 605/10 y 611/10, 2/5/17, entre los Sindicatos de Petróleo y Gas Privado de Chubut y el Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de la Patagonia Austral, para la Provincia de Chubut con la Cámara Exploración y Explotación de Hidrocarburos y la Cámara de Empresas del Golfo San Jorge.

Los acuerdos implican reducción del pago de impuestos a las ganancias, resolución de convictos, no pago de remuneración en caso de huelga, limitaciones salariales de los trabajadores de servicios periféricos, limitación de horas extras, reducción de dotaciones, nueva jornada que evita el pago de horas extraordinarias, limitación de la cláusula de suspensión de tareas por viento; ahorros de tiempo en operaciones y capacitación

### **4. Industria láctea**

En el marco de la crisis de la empresa cooperativa SANCOR, el Gobierno, el gremio lácteo y las cámaras industriales firmaron un acuerdo implicó la reducción del aporte solidario y la revisión del convenio colectivo.

### **K. Avanzada sobre los sindicatos**

En el primer semestre de 2017 no se registró un nivel de alta conflictividad laboral colectiva, no obstante las limitaciones a la negociación colectiva, al menos comparado con igual período de años anteriores. Sin embargo, fracasada la mesa diálogo social ya referida, las centrales obreras nacionales cumplieron un paro general y un acto en contra de las políticas oficiales. Es decir, se manifestaron como una de las fuerzas reales opositoras.

En ese cuadro, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) dispuso o avaló cuatro casos de desplazamiento de autoridades sindicales por controversias internas y, según anuncios periodísticos, produjo cambios en la Superintendencia de Servicios de Salud destinados a un mayor control y direccionamiento de fondos destinados a las obras sociales sindicales.

## **III. El nuevo samba brasileño**

El 13 de julio de 2017, se aprobó la reforma laboral de Brasil por Ley 13.467. Se trata de una modificación sustancial de la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT). Se modificaron un centenar de disposiciones de su Consolidación de las Leyes de Trabajo puesta en vigencia por Getulio Vargas un 1 de mayo de 1944.

Sus puntos más relevantes comprenden a los derechos individual y colectivo del trabajo y judicial. En la primer rama se anota, la liberación de las posibilidades de tercerización inclusive de actividades esenciales de la empresas, reducción de la solidaridad de los empleadores; el descuelgue legal y convencional de trabajadores con un nivel salarial medio-superior que pueden pactar bilateralmente sus condiciones de trabajo; la pérdida de naturaleza salarial de varios pagos actuales y flexibilización o facilitación del despido con causa y por mutuo acuerdo.

La nueva ley laboral del país vecino también creó la figura del trabajo intermitente que permite establecer períodos de actividad y de suspensión de servicios en horas, días o meses; negociación individual de la jornada de traba de 12 horas por 36 horas de descanso; banco de horas que evita el pago de complementos salariales; aplicación del concepto de jornada de tiempo efectivo eliminándose ventajas vigentes actualmente; fraccionamiento de las vacaciones por acuerdo individual; reglamentación del teletrabajo y el trabajo autónomo

En lo colectivo, la prevalencia o disponibilidad o renuncia a la ley general protectoria mediante los acuerdos colectivos inclusive de empresa, salvo en determinadas cuestiones; liquidación de la ultra actividad convencional; supresión de las cuotas sindicales obligatorias; reglamentación de un sistema de representación en la empresa (no sindical);

En lo judicial, se produjeron recortes a las facultades judiciales de intervención e interpretación de la ley laboral y, por las dudas, se habilita la imposición de costas a los trabajadores.

En resumidas cuentas, es una reforma peyorativa para los derechos de los trabajadores y destinada a flexibilizar las condiciones de trabajo, reducir costos y disminuir el poder sindical que, casualmente, sostenía a la destituida presidenta Dilma Russef e impulsa la candidatura de Lula Da Silva a su reelección. Una contrarreforma laboral al estilo de los años noventa en Argentina<sup>7</sup>.

#### **IV. A paso redoblado**

El recorrido sobre legislación, jurisprudencia, negociación colectiva y autonomía sindical durante 2016 y 2017, más la reforma brasileña, fue acompañada por otros episodios laborales. El proyecto de ley convertido en ley 27.348 modificatoria de Ley sobre Riesgos del Trabajo Nro. 24.557 se anunció como necesaria por la existencia de una alta litigiosidad y se apuntó a abogados como sus responsables. Al mismo tiempo, se pidió el juicio político a dos jueces laborales por el contenido de sus sentencias, promovida por el Gobierno Nacional. Luego otro par de jueces sufrieron igual pedido oficial.

Se continuó con anuncios de la existencia de una “mafia” de la “industria del juicio” laboral que maltrata y lleva al cierre a pequeñas empresas, sin indagarse en qué consiste y si los juicios iniciados por los trabajadores tuvieron causas en la alta tasa de siniestros o de informalidad laboral, como ocurre en la mayoría de los casos, por ejemplo. El problema son los conflictos y no sus causas. También aquí se involucró a los jueces que serían cómplices de la “mafia” al fallar esos casos. Hugo además otros dos pedidos de juicios políticos.

---

<sup>7</sup> ARESE, Cesar, *La Contrarreforma laboral argentina*, Cecopal, Córdoba, 1992.

Atacados jueces y abogados, se pasó apuntó contra los costos laborales, entre los que se incluyen también aportes y contribuciones de la seguridad social (salud y jubilación dependen de ellos) y disposiciones de convenios colectivos que significan mayores gastos. Finalmente, llegó el aliado exterior, la reforma laboral brasileña y el problema de la reducción de costos que significa desde el socio principal del MERCOSUR.

De tal modo, en la visión de algunos, ya no se debate sobre la necesidad de avanzar en derechos sociales, sino en suprimir litigios y reducir costos de modos estructurar examinando la legislación laboral, es decir, (contra) reformando los elementos esenciales bajo la disciplina del precio del trabajo dependiente. Un avance a paso redoblado.

## V. Conclusiones

En la etapa en análisis aparecen más oscuros que claros en materia de Derecho del Trabajo. En la primer rubro, se colocan y en términos generales, sin mayores análisis, la institucionalización del campo de la economía popular, la mayoría de las modificaciones de la LCT y el intento de diálogo interconfederal. De otro costado, una serie importante de actos destinados, no precisamente a la progresividad del Derecho del Trabajo.

Por sobre todo, parece haberse instalado como una necesidad y, para algunos, con urgencia, la revisión del sistema de relaciones de trabajo de Argentina. Se apunta centralmente a los costos laborales por sobre los contratos de trabajo (los llamados impuestos sindicales) como intra contractuales incorporados a través de la negociación colectiva (condiciones de trabajo).

Es difícil realizar pronósticos, pero lo que aparece cierto es que difícilmente la relación de fuerzas sociales permita una reforma “a la brasileña”, es decir, estructural y peyorativo del sistema de relaciones laborales individual y colectivo.

Sin embargo, es una realidad el intento de reducción de la lititiosidad, es decir, el acceso a tutela judicial por parte de los trabajadores, aunque sea a costa del orden público laboral indisponible; el cambio de orientación de la jurisprudencia de la Corte Suprema desde un Derecho del Trabajo fundado en Derechos Humanos Laborales hacia una visión economicista; la tarea de revisión de cláusulas de convenios colectivos y de “optimizar” las vinculaciones de trabajo; la contención de la negociación colectiva y el recorte del ejercicio de la protesta sindical. Para ello se han atacado flancos sensibles de las defensas laborales, como los jueces del trabajo inclinados a la protección y los abogados laboralistas sin mayores distinciones. La injerencia en la vida sindical y en aporte de fondos para las obras sociales sindicales, es último capítulo del proceso.

Hasta aquí aparece como una neo flexibilidad laboral, es decir, sin recurrir a la artillería clásicas de las reformas laborales peyorativas, pero utilizando diversidad de instrumentos (legales, jurisprudenciales, negociales y administrativos) se arribarían al mismo resultado, una redistribución menos equitativa de la generación de ganancias y condiciones de trabajo más rígidas para los trabajadores. No todo está dicho, ni por los empresarios y ni el gobierno que actúan en consonancia, ni por los sindicatos que no siempre actúan en consonancia y aparecen algún desconcierto ante ese nuevo frente político respaldado por las hurnas.