

Publicado en www.relats.org

**¿UNA LEY PARA ELIMINAR LAS INDEMNIZACIONES
POR DESPIDO SIN CAUSA?
(UNA NUEVA OFENSIVA PATRONAL PARA UNA VIEJA
ASPIRACIÓN)**

Luis Enrique Ramírez, ex presidente de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL) y de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas (AAAL)

Octubre 2021

1. Introducción

Tengo el cuerpo curtido y casi nada de lo que ocurra en el mundo de la política debería llamarme la atención. Sin embargo, confieso, me sorprendió que uno de los más importantes dirigentes de la oposición se haya hecho eco de diversas y recientes manifestaciones de voceros del poder económico, a favor de reemplazar la indemnización por

despido arbitrario o sin causa, por un sistema muy parecido al Fondo de Desempleo vigente en la industria de la construcción.

No me llama la atención que sus renovados defensores, a punto de partida de su ideología, crean en sus bondades. Pero sí me sorprende que lo hagan público pocos días antes de las recientes PASO (“primarias abiertas, simultáneas y obligatorias”), cuando suponía que para obtener un buen resultado electoral era necesario que al menos un sector de la clase trabajadora vote a la principal oposición. El proyecto era (o parecía) claramente “plantavotos”, pero, teniendo en cuenta lo que ocurrió el domingo 12 de septiembre pasado, parece que era yo el que estaba equivocado.

En cambio no me sorprende que, periódicamente, veamos intentos de reducir o suprimir derechos de los trabajadores, al compás de los flujos y reflujos históricos y de las consecuentes mutaciones en la correlación de fuerzas de los actores sociales. Como el término “flexibilidad laboral” tiene muy mala prensa, como consecuencia de lo ocurrido durante la década del ‘90 del siglo pasado, ahora y desde hace ya un tiempo se habla de la “reforma laboral”. Nuevos ropajes para viejas pretensiones de los sectores sociales dominantes.

Reproducir los debates que se dieron con anterioridad sobre esta cuestión resulta muy aburrido, ya que rara vez se escuchan argumentos originales o diferentes. Es como volver a ver una (mala) película. Pero sí quiero detenerme brevemente a reflexionar sobre dos cuestiones muy básicas, muy obvias, pero que a veces pareciera que se olvidan. Me refiero al valor de la estabilidad laboral para la persona que

trabaja en relación de dependencia, y a la validez constitucional de una ley como la que se proyecta.

2. ¿Qué valor tiene la estabilidad laboral?

Es un interrogante que parece omitirse cuando se habla de estos proyectos para hacer “baratos” los despidos, con la muy trillada excusa de que favorecerá la contratación de trabajadores y ayudará a reducir el flagelo de la desocupación, desmentida reiteradamente por la realidad (que es la única verdad).

Sabemos que el sistema capitalista reconoce y legitima la existencia de dos sectores sociales fundamentales: los que tienen dinero y bienes para, por lo menos, atender su subsistencia, y los que no los tienen y deben trabajar para los que tienen. En efecto, para ellos las alternativas que se les ofrecen para obtener un ingreso económico son el trabajo asalariado, la caridad pública o privada, o el delito. Si descartamos las dos últimas por indignas, no trabajar no es una opción real para la inmensa mayoría de este sector social. Algunos autores llegan a decir que, desde este punto de vista, el trabajo dependiente es casi como un trabajo “forzoso”.

También sabemos que hoy nadie discute que todo ser humano necesita imperiosamente tener eso que se ha dado en llamar “un proyecto de vida”. Que significa poder pensar el futuro como una dimensión en la que las necesidades actuales insatisfechas podrán ser eliminadas. Significa poder sentir el porvenir como la posibilidad de redimir una vida y de

resarcirse de las adversidades actuales. Significa, en definitiva, que el futuro sea visto como un espacio de redención personal. En resumen, que no sea una quimera tener concretas esperanzas de una vida mejor.

Y para la inmensa mayoría de los trabajadores, sólo hay posibilidad de tener un proyecto de vida cuando se cuenta con un piso económico estable o, dicho con mayor precisión, con un empleo estable. Cuando el futuro es oscuridad o neblina, la mente se desestabiliza, la persona se angustia, y ello facilita el desarrollo de diversas patologías mentales y físicas, como reconoce sin discusión la medicina moderna

Por ello, el problema de fondo con estos trasnochados proyectos para facilitar y abaratar el despido, no está tanto en qué resarcimiento recibirá el despedido, ni que garantías tiene de percibirlo, sino en qué pasa con los demás trabajadores, que tendrán conciencia de que su inserción en la empresa es muy precaria y depende sólo de la buena o mala voluntad del titular. Obviamente, sumisión garantizada en la mayoría de los casos. Y, paralelamente, el problema está en qué pasa con los empleadores y sus representantes en los lugares de trabajo, que internalizan este hecho y asumen que la permanencia o salida de cada uno de los trabajadores depende sólo de su libre albedrío.

No es muy difícil imaginar que cada lugar de trabajo será, potencialmente, el reino de la arbitrariedad y el despotismo patronal, cuando mantener o despedir a alguien no cuesta más. Opresión garantizada. Y, sin querer parecer melodramático, no puedo dejar de pensar en la cuestión tan actual de la violencia y el acoso laboral, cuando el marco

legal de las relaciones laborales sea el que se propone con este proyecto de ley.

Esto explica mejor que nada por qué las luchas obreras de los albores del sistema capitalista no sólo tuvieron por objetivo garantizar trabajo a los que no tienen, sino que éste sea digno y, fundamentalmente, estable. Más aún, era y es impensable un trabajo digno dónde no haya estabilidad laboral. Así de simple.

A los grandes grupos económicos no les interesa tanto bajar sus costos laborales, como recuperar el poder perdido como consecuencia de la lucha de los trabajadores y de sus sindicatos. En el marco del sistema capitalista lograron conservar los poderes patronales de organización, dirección y de mutación de las condiciones laborales (Ley de Contrato de Trabajo, arts. 64, 65 y 66), pero el Derecho Laboral las ha rodeado de “no poderes”, es decir, de limitaciones. Y esto siempre lo aceptaron a regañadientes, esperando la oportunidad para darles un zarpazo y eliminarlas. Poder decidir a su antojo qué trabajador sigue y quien se va, es la mejor manera.

3. ¿Está vigente el art. 14 bis de la Constitución Nacional?

El proyecto de ley que estamos comentando propone, como se dijo, abaratar y simplificar los despidos. Ya hemos dicho que la consecuencia más importante será el incremento desmesurado del poder patronal, más que la hipotética mejora de los costos laborales. Sin embargo, la norma

constitucional mencionada en el título manda enfáticamente a los tres poderes del Estado “proteger” al trabajador contra el despido arbitrario. El diccionario nos dice que algo merece el adjetivo de arbitrario cuando “depende solamente de la voluntad o capricho de una persona y no obedece a principios dictados por la razón, la lógica o las leyes”.

El legislador argentino reglamentó la norma constitucional y recurrió al muy opinable método de establecer una indemnización o resarcimiento patrimonial a favor del despedido. Pero es más que obvio que una indemnización sólo puede ser calificada como “protectora” del despido arbitrario, si su función principal es actuar como fuertemente disuasiva de conductas rupturistas. Por lo tanto, una ley que directamente elimina las indemnizaciones y las reemplaza por un sistema en el cual al empleador le cuesta lo mismo despedir que no hacerlo, más allá de sus nefastos efectos sobre las relaciones laborales, resultará claramente inconstitucional.

De todas formas, que nadie baje la guardia.