

Publicado en www.relats.org

**ARGENTINA 2021: DOS NOTAS SOBRE LOS
PROYECTOS DE REFORMA LABORAL**

Luis Ramírez

Octubre 2021

**I. ¿UNA LEY PARA ELIMINAR LAS INDEMNIZACIONES
POR DESPIDO SIN CAUSA?**

**(UNA NUEVA OFENSIVA PATRONAL PARA UNA VIEJA
ASPIRACIÓN)**

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

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 “piantavotos”, 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.

II.¿QUÉ SE DISCUTE CON EL PROYECTO DE LEY DE CREACIÓN DE LOS COMITÉS MIXTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL, PRESENTADO POR EL GOBIERNO?

El gobierno ha presentado en el Congreso Nacional un proyecto de ley para la creación de los “Comités Mixtos de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos en el Trabajo”, lo que ha originado una fuerte reacción adversa de los principales medios de comunicación, del sector empresario, y de algunos representantes de la oposición.

Tengo por costumbre no hacer análisis jurídicos de normas legales en estado de simples proyectos, salvo que crea que podré aportar algo a favor o en contra de su aprobación, lo que rara vez ocurre. Tampoco en este el caso, así que seré coherente y dejaré para más adelante la posibilidad de participar en el debate sobre las bondades o defectos técnicos o académicos de la ley en cuestión. Pero siento la necesidad, eso sí, de hacer algunas breves reflexiones sobre el tema, frente a la cantidad de comentarios o informes que he escuchado o leído, que me parecen de una superficialidad y, en muchos casos, de una mala fe alarmantes.

1,¿De qué se asustan?

Confieso que primero leí la noticia de la presentación del proyecto, y después me tomé el trabajo de leerlo, alarmado por lo que decían las notas periodísticas sobre su contenido y alcances. Esperaba encontrarme con una ley que impulsaba la colectivización de los medios de producción o, cuando menos, la cogestión sindical de las empresas, o su expropiación.

Pero me encontré con un proyecto de ley que, en una primera aproximación, me pareció bastante más light que las que están vigentes desde hace muchos años en las provincias de Santa Fe y Buenos Aires. Y no recuerdo haber escuchado o leído en todos estos años quejas de los empresarios locales por el funcionamiento de los mismos. Paralelamente también escuché críticas de parte de aquellos que generalmente ven el vaso medio vacío.

Vale aclarar, eso sí, que la hipotética entrada en vigencia de los Comités no le generará a las empresas nuevos fueros sindicales, ya que los integrantes obreros serán los propios delegados. Hago esta aclaración porque me consta que es uno de los temas que más les preocupa. Y tampoco observo que les incremente los costos laborales de manera significativa.

2.Lo que se discute es poder

Esto explica la reacción que ha generado este proyecto de ley. El Comité, en principio, no sustituye ni desplaza los poderes de organización y dirección que nuestro sistema legal le atribuye al empleador (LCT, arts. 64,65 y 66). Pero les brinda a los trabajadores y a sus sindicatos injerencia en un tema tabú: la higiene y la seguridad laboral. Es tabú porque los empresarios saben, en la inmensa mayoría de los casos, que es su “talón de Aquiles”. Mi experiencia profesional me enseñó que aún en las grandes empresas hay un manejo deficiente de la prevención de los riesgos laborales.

El proyecto no parece darle al Comité poder de decisión, ni le atribuye al Estado la facultad de laudar en caso de falta de acuerdo entre los representantes patronales y los de los trabajadores, pero claramente les da a estos últimos y a su sindicato derecho a la información y a la participación en la implementación de las medidas de higiene y seguridad laboral. Y les da el derecho a ser escuchados antes de la implementación de cualquier medida en este terreno. No hay cogestión, pero hay información. Y es sabido que información es poder.

3.Un debate del siglo XX que se da en Argentina en el XXI

Hay otras dos cuestiones que en general se han obviado en aquellos comentarios periodísticos que me han motivado para escribir esta nota. Me refiero, primero, a si los trabajadores tienen o no derecho a participar activamente en la prevención de los riesgos laborales. La respuesta parece obvia, aunque se ve que para algunos no lo es tanto. Claro, se juega en esto una concepción materialista y autoritaria de la empresa, que atrasa cien años.

Se omite en ella que en el contrato laboral el trabajador se compromete física, mental, emocional y espiritualmente, razón por la cual no es posible separar lo que se hace de quien lo hace. Por el contrario, aquellos piensan en la empresa como una estructura autocrática en la que uno manda y los demás obedecen, y en la que el trabajador es un simple ejecutor silencioso de órdenes que vienen de arriba o un engranaje fácilmente intercambiable.

Sin embargo, a poco que se piense, en la empresa, mientras el empresario arriesga patrimonio, el trabajador arriesga su salud y su vida, así que es el principal interesado en eliminar o reducir los riesgos del trabajo. En consecuencia, negarle el derecho a participar activa e intensamente en su neutralización parece insostenible.

La otra cuestión que se omite en los comentarios que he leído, es que son los trabajadores quienes conocen mejor que nadie dónde están esos riesgos y, en muchos casos, cómo eliminarlos.

Por todo ello, estos Comités que se proyectan crear son un paso en la dirección correcta. Es insuficiente, lo admito, pero,

como bien se ha dicho, generalmente lo óptimo es enemigo de lo bueno.

5.¿Qué harán los sindicatos con esta herramienta?

Lo planteo como interrogante porque creo que no siempre se le ha dado al cuidado de la salud de los trabajadores, en los lugares de trabajo, la importancia que tiene, ni se ha valorado lo suficiente el rol que pueden cumplir estos Comités, así como el poder que naturalmente les otorga a los sindicatos.

En mi experiencia, el tema de la higiene y seguridad y los riesgos laborales no han sido en todos los casos una prioridad para la acción sindical. Históricamente se ha priorizado la defensa de los puestos de trabajo y el salario, pero, como siempre he dicho, cuando no hay salud, no hay empleo ni salario.

Por eso es imperioso capacitar a los delegados en estos temas, para evitar que la conformación del Comité sea una simple formalidad, y termine manejado por los técnicos de la empresa. Y también hay que darles todo el apoyo posible, brindándoles el asesoramiento técnico y legal que la cuestión amerita.

6.A modo de final

Los siniestros laborales son un flagelo para la clase trabajadora. Para muchos salir a “ganarse la vida” significa perderla. Las estadísticas son terroríficas: según la propia OIT cada quince segundos un trabajador pierde la vida, en el mundo, por un accidente o una enfermedad laboral. Y son datos parciales, porque no hay información de lo que ocurre en el sector informal de la economía. Las muertes causadas por el trabajo superan a las provocadas por las guerras, por los accidentes de tránsito, por los delitos o por el sida. Alguien llamó esta realidad como un auténtico “*impuesto de sangre*”. Y lo peor, dice la OIT, es que la mayoría de esos siniestros eran evitables.

En este marco, la participación de los trabajadores y sus sindicatos en su prevención parece un derecho indiscutible. Estos Comités que se pretende crear son una buena herramienta. Obviamente perfectible, pero que avanza en la dirección correcta, generando cambios culturales y de conciencia imprescindibles.

