

Proyecto de Reforma Laboral

Resumen del informe elaborado recientemente por el **Centro de Investigación y Formación de la República Argentina (CIFRA)** dependiente de la **CTA de los Trabajadores de la Argentina**.

1. "BLANQUEO LABORAL"

Si un empleador registra a un trabajador que no estaba registrado, dentro de los 180 días de sancionada la ley, se le condonan todas las deudas por aportes, contribuciones, infracciones, multas y recargos. Si lo registra en los 180 días siguientes abona sólo el 30%. Además, se produce la extinción de la acción penal establecida por evasión de aportes. El trabajador así registrado, cualquiera sea su antigüedad, sólo podrá tener acreditados 5 años a los fines de reconocimiento para su jubilación. Pierde el derecho a las indemnizaciones por incumplimiento en la registración, total o parcial, de su contrato laboral y su remuneración.

2. BAJA DE APORTES PATRONALES

Se reducen los aportes patronales destinados al régimen de jubilaciones y pensiones, el PAMI, el Fondo Nacional de Empleo y las asignaciones familiares. La reducción se logra a través de la fijación de un mínimo no imponible exento de contribuciones patronales, que se va ampliando progresivamente hasta el 2022. Así, los salarios más bajos quedarán directamente exentos de contribuciones, aunque se trate de trabajadores de grandes empresas. Esta reducción de aportes implicará menos costos para el empleador con la contracara de menos recursos para la ANSES y, en particular, para el régimen de jubilaciones y pensiones.

3. LIMITACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LA TERCERIZACIÓN

Cuando una empresa subcontrate a otra sólo deberá controlar algunas cuestiones formales sobre los empleados de la subcontratada (CUIL, comprobantes de pago y aportes mensuales). Si el contratista cumple con estos controles, queda eximido de la responsabilidad solidaria. Se facilita así que la empresa principal evada, de forma indirecta, obligaciones laborales, a través de la subcontratación.

4. EL FIN DE LA JORNADA DE 8 HORAS: FORMAS DE FLEXIBILIZACIÓN HORARIA

Se permite la implementación de bancos de horas mediante los convenios colectivos de trabajo. Este sistema implica que se realice una compensación de horas a lo largo de un año, de modo que las horas trabajadas en exceso en una jornada se compensen con menos horas en otro día. Mediante este sistema se pueden establecer jornadas de hasta 10 horas diarias sin pagar horas extras. Se modifica la definición de contrato a tiempo parcial, de modo de habilitar jornadas de trabajo de duración variable.

5. REDUCCIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES

No son contemplados para el cálculo de las indemnizaciones por despido las compensaciones de gastos y todo rubro que carezca de periodicidad mensual, normal y habitual. Implica una reducción del monto de indemnización. Además, se crea el “Fondo de cese laboral” que permitirá financiar el pago de preaviso y despido sin causa, sustituyendo las obligaciones previstas al empleador. El Fondo será creado en el marco de los convenios colectivos de trabajo. En caso de retiro voluntario el trabajador podrá cobrar hasta el 50% de los fondos nominados que le correspondan. La creación de este Fondo facilita los despidos al suprimir el pago de una sola vez. El empleador que desee despedir un trabajador no debe afrontar el pago de la indemnización. No se garantiza que el fondo cubra la totalidad del monto de una indemnización.

6. NUEVAS CATEGORÍAS OCUPACIONALES CON MENOS DERECHOS

Se crea la categoría de trabajador independiente que cuenta con la “colaboración” de hasta 4 trabajadores independientes. Esto implica una pérdida de derechos para los trabajadores de micro empresas, dada su exclusión del régimen de contrato de trabajo. Se crea la figura del “trabajador autónomo económicamente dependiente”, que presta servicios personales para una empresa o persona física en hasta un 80% de sus ingresos anuales, excluyéndolo del régimen del contrato de trabajo.

7. MENOS DERECHOS Y MÁS RESTRICCIONES A JUICIOS LABORALES

Se revoca la irrenunciabilidad de los derechos que surgen de contratos individuales, cuestión que se había incorporado en 2009. Se vuelve así a la norma de 1976, donde se permite renunciar a los derechos adquiridos de manera individual. Se elimina la posibilidad de acción de restablecimiento de las condiciones de trabajo en caso de ejercicio abusivo del ius variandi, que es la facultad del empleador de modificar tales condiciones. En el proyecto de ley se sostiene que el reclamo se puede realizar si ello está contemplado en el convenio colectivo de trabajo, pero los convenios no lo contemplan. Así se habilita la polivalencia funcional. Se reduce el plazo para iniciar juicios laborales de 2 años a 1 año. De esta manera se profundiza la reducción que había realizado la última dictadura militar (de 4 a 2 años).