



LAS FUERZAS DEL TRABAJO

REFORMA LABORAL

UN MUSEO DE GRANDES NOVEDADES

NO IMPORTA QUIEN SEAS NI QUE HAGAS,

LAS LEYES LABORALES IMPACTAN EN TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La pérdida de derechos laborales actual es parte de un proceso cuya contracara es justamente la conformación durante décadas de sectores cada vez más importantes de trabajadores y trabajadoras que no gozan de esos derechos. Cuantos más trabajadores pierden la posibilidad de acceder a esos derechos, menos fuerza es posible construir para sostenerlos y ampliar su alcance.

En la actualidad menos de la mitad de los asalariados estamos insertos en relaciones formales. Incluso, las formas de ocupación más dinámicas en los últimos años son los asalariados no registrados (sin aportes al sistema de seguridad social) y los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia. Para esta porción de la clase trabajadora muchos de los derechos forman parte de un relato que los tiene al margen. ¿Por qué deberían pelear por sostener un sistema que los excluye?

Sin embargo, de un modo u otro todos estamos insertos en el mismo proceso de valorización, con lo cual, los derechos asociados al empleo, aún alcanzando solo a los formales, se constituye en una referencia para las expectativas de los sectores informales, incluso los cuentapropistas. Aún cuando muchas de las reformas anunciadas ya funcionan de hecho en muchos sectores y establecimientos, la necesidad y fuerza con la que se impulsan nos alerta sobre la relevancia que tiene para el gobierno borrar estos derechos.

La idea de una reforma laboral como respuesta a los problemas del mercado de fuerza de trabajo de Argentina volvió a instalarse. Nada nuevo bajo el sol. Sin ir más lejos, fue uno de los ejes centrales de la política laboral durante el gobierno de Mauricio Macri y, en muchos casos, repite iniciativas que ya se habían implementado durante los años 90.

¿POR QUÉ REFORMAR LAS LEYES LABORALES?

El diagnóstico detrás de este planteo se expresa de manera muy simple:

#1 Los problemas laborales en nuestro país (desempleo, precarización contractual, bajos salarios, etc) se explicarían por la existencia de normas laborales muy rígidas que dificultarían la contratación de trabajadores beneficiando solo a una parte de la clase trabajadora

#2 Los avances tecnológicos y en la organización de los procesos productivos necesitarían, para brindar más cobertura, actualizar la normativa.

Nos dicen que sin modificar estas normas no habrá posibilidad de mejora alguna para quienes hoy carecen de derechos laborales y que participan del mercado de fuerza de trabajo como cuentapropistas, asalariados no registrados, o desempleados. Pero esto no es así.

¿QUÉ ES UNA REFORMA LABORAL? ¿QUÉ ELEMENTOS DE LAS RELACIONES LABORALES PUEDE ABARCAR? ¿A QUIENES AFECTA?



Una reforma laboral puede avanzar sobre todos los aspectos del sistema de relaciones laborales o sobre una sola parte del mismo.



Puede avanzar sobre el derecho individual (organización del trabajo, tipos de contratación, regulación de la jornada, cobertura de la salud, etc).



Puede avanzar sobre derechos colectivos (derecho a huelga, derecho a la negociación colectiva, derecho a la organización sindical o a sus formas de financiamiento)

*¿CUÁL ES EL
CONTENIDO DE*

LA REFORMA LABORAL DE LA LIBERTAD AVANZA?

**(Y POR QUÉ NO VA A MEJORAR
LA SITUACIÓN DE NINGÚN
TRABAJADOR Y TRABAJADORA)**



Ni bien asumió el gobierno de Javier Milei se dictó el DNU 70/23 que incluyó un capítulo de reforma muy profunda de los distintos niveles de la legislación laboral, alcanzando a las relaciones individuales (entre empleadores y trabajadores), a las relaciones colectivas (entre empleadores y organizaciones sindicales) y al conflicto. Varias sentencias de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (que esperan su revisión por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación), impulsadas por organizaciones sindicales, objetaron la constitucionalidad del capítulo laboral del DNU, por lo que su vigencia quedó en suspenso. Sin embargo, su contenido es un índice muy detallado del “proyecto de reforma laboral integral” que expresa los intereses representados por el gobierno nacional.

Pocos meses más tarde, aún con la oposición de las organizaciones obreras y medidas de fuerza impulsadas por un amplio espectro social y político, el ejecutivo logró que una parte importante del capítulo laboral del DNU 70/23 se incluyera dentro de la denominada Ley Bases, aprobada por el Congreso Nacional. Este fue solo el primer paso de un camino que busca profundizar la reforma. No se trata de un proceso de modernización de la legislación laboral, sino de cristalizar en el plano legal los cambios en las relaciones de fuerza producto del fracaso político y económico de la gestión del Frente de Todos.

En lo inmediato se trata de una reforma que tiene la ventaja de aglutinar los intereses de todas las fracciones del capital. A las grandes empresas les ofrece avances en algunos aspectos que eran largamente demandados: poner fin a las demandas por reinstalación en el puesto de trabajo en el caso de despidos discriminatorios, posibilidad de profundizar las estrategias de tercerización, blanquear la negociación colectiva por empresa, reclamos de trabajadores de cuello blanco vinculados a adicionales y problemas de registración. A las pequeñas y medianas, les permite reducir en parte el costo laboral (período de prueba más extenso, eliminación de costos potenciales derivados de la falta de registro, posibilidad de recurrir a la locación de servicios), en un contexto donde muchas de ellas luchan por sobrevivir.

La “Ley Bases” incluye además, un conjunto de regulaciones que afectan fundamentalmente a quienes trabajan en el sector público, que complementan el cuadro de la ofensiva contra la clase trabajadora. Estas reformas buscan cuatro objetivos: achicar amplios sectores del estado para ajustar déficit fiscal, disciplinar a un sujeto social con capacidad de confrontación, posibilitar la venta de empresas públicas, desarticular políticas públicas que se estructuran como bastiones de la agenda que denominan “woke” ligadas a derechos feministas y populares.

Antes que nada, toda reforma debe buscar incluir al universo de trabajadorxs independiente de su relación contractual.

01. Reformas para prevenir el desgaste psicofísico de los trabajadores.

- *Salud laboral, sistema de ART y un enfoque orientado en la prevención de enfermedades y accidentes por causa del trabajo: cambiar la perspectiva de abordaje de la enfermedad y el accidente por una que permita la prevención y detección. Cambiar el modelo de abordaje de salud en el trabajo por uno en que los trabajadores y trabajadoras tengan un lugar central, por ejemplo mediante la designación de delegadxs de prevención.*

02. Reformas para fortalecer la equidad de género

Si bien presentes en algunos convenios, es necesario morigerar, o incluso eliminar, las disparidades de género a nivel de legislación general del trabajo.

- *Debates en torno a Licencias parentales y de cuidado*
- *Debates en torno a licencias por cuidado de familiares (hoy solo existen en algunos convenios colectivos).*
- *Fortalecimiento los espacios de cuidado con una fuerte participación estatal*
- *Ampliación de las licencias por violencia de género*

- *Reglamentación del C190 para crear mecanismos de prevención, erradicación y reparación frente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.*

Incluir medidas de acción positiva para las personas trans, cuya inserción actual en el mercado de trabajo está expuesta a múltiples obstáculos de todo tipo.

Todos estos aspectos, entre otros, contribuirían a mejorar la distribución de las tareas de cuidado entre varones y mujeres y al mismo tiempo operarían como mecanismos para morigerar la discriminación que experimentan las trabajadoras tanto para ingresar al mercado de trabajo como para debilitar el techo de cristal y eliminar la brecha de ingresos entre varones y mujeres.

ALGUNAS REFORMAS LABORALES

PARA GARANTIZAR MÁS DERECHOS

Y POTENCIAR LAS POSIBILIDADES FUTURAS DE GARANTIZAR MÁS DERECHOS.

03. Reformas que permitan reducir los tiempos de trabajo (jornada).

- *Impulsar reformas que limiten la jornada laboral a 6hs o semanas de 4 días laborables manteniendo salarios y derechos laborales.*

04. Reformas que impliquen la Protección y promoción de la acción colectiva y la huelga.

- *Prohibición del “despido represalia”. Esta medida habilitaría la posibilidad de que los trabajadores demanden su reinstalación si fueron sancionados como consecuencia de haber formulado algún reclamo laboral.*
- *Derecho de las organizaciones sindicales simplemente inscriptas a promover la elección de delegados en los lugares de trabajo, con una tutela gremial para llevar adelante sus funciones y representar los intereses colectivos de los trabajadores.*

05. Reconocimiento de los derechos colectivos a los trabajadores del sector público.

La situación de los trabajadores del sector público suele estar al margen de las discusiones sobre la “reforma laboral” y cuando se los incluye suele ser como parte de programas de ajuste estructural en dicho sector.

- *Cobertura universal del salario mínimo, vital y móvil y funcionamiento efectivo del CSMVM.*
- *Un segundo aspecto se refiere al alcance de la negociación colectiva y a la promoción de mecanismos que tiendan a equiparar las condiciones de trabajo a nivel federal.*
- *Modernizar las relaciones laborales en el sector público también requeriría poner fin a la precarización principalmente de las formas de contratación.*

Este punteo es un ejemplo de cómo una reforma laboral puede ser progresiva para trabajadores y trabajadoras. Las posibilidades no se agotan en los puntos planteados y parte del desafío es debatir sobre el mundo que queremos construir. En este sentido, las regulaciones sobre previsión social y sistemas integrales de cuidado están íntimamente ligadas a las leyes laborales e impactan, si son progresivas, en la reducción del desgaste y la competencia entre trabajadorxs.