



Instituto Interdisciplinario de
Economía Política de Buenos Aires
(IIEP-BAIRES)



IV JORNADAS DE ANÁLISIS DE MERCADO DE TRABAJO Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Comentarios para las reformas laborales en América Latina

ADRIÁN GOLDIN

12 Y 13 DE NOVIEMBRE DE 2018

Divergencias y convergencias en los procesos de reforma analizados

Brasil

Atenuación del poder sindical (supresión del impuesto sindical) supresión de la ultraactividad, prevalencia de las negociaciones de nivel inferior, incluso en el nivel individual), **con señales compensatorias:** fijación de aportes para sindicalizados en el Convenios Colectivos (CC) , mayores atribuciones para los CC, reivindicación de la autonomía colectiva en terminos convenio 98

Chile

Fortalecimiento de la acción colectiva con **señales de contención** como obligación de prestar servicios minimos en ciertos supuestos (riesgo de daño material, servicios de utilidad publica, daño ambiental o sanitario), garantía del derecho de no trabajar de los no huelguistas

Argentina

Reforma no altera su régimen de relaciones colectiva por tratarse de materia de difícil o imposible acceso político. Se proponen fundamentalmente

reformas « costo » (reducción de contribuciones patronales, regularización del no registrado, fondo de cese y supresión de adicionales en indemnización por despido)

flexibilización (renunciabilidad de condiciones del contrato individual, modificación de condiciones esenciales del contrato con presencia de sindicato y administración pública).

Sin embargo, **reforma de las relaciones colectivas es imperativo prioritario en Argentina**. Si bien se negociaron entre 2050 unidades en 2010 y 984 en 2017, **desde el 93 % al 97%** (según los años) son acuerdos salariales y no convenios colectivos. No hay por lo tanto **actualización de las condiciones de trabajo**.

La flexibilidad como una propiedad normativa

La hipotética rigidez de las normas laborales reside fundamentalmente en el modo en que opera la técnica prevalente en el Derecho del Trabajo : ***limitar las diversas formas de autonomía de la voluntad***

No debiera entonces sorprender que el concepto estrictamente jurídico de flexibilidad sea prácticamente reconducible a una tensión sistemática para restar atribuciones y contenidos a la ley y trasladarlos al ámbito de la autonomía colectiva y, en sus variantes más intensas, para restarlos tanto a la ley como a los convenios colectivos para dejarlos a disposición de la autonomía individual.

Dinámica que *mutatis mutandis* se reproduce entre fuentes del mismo **rango jerárquico** pero ámbito diverso (v.g., entre convenios colectivos), ámbito en el que **las demandas de flexibilidad proponen acceder a niveles cada vez más reducidos de negociación** (de la negociación de actividad a la de rama o sector, de esta a la de empresa, de la negociación de ámbito territorial mayor a la de las unidades territoriales menores).

En esa lógica de fuentes

Brasil

- Se exaltan a modo de premisas, la autonomía de la voluntad individual y colectiva.
- El banco de horas, antes solo admisible por acuerdo colectivo, ahora también por acuerdo individual
- Intervalo para comidas; antes solo la autoridad administrativa, ahora el convenio colectivo.
- Despidos colectivos, ahora se resuelven en el campo de la autonomía individual
- Vacaciones, ahora se fraccionan en sede de la autonomía individual
- Impuesto sindical, se suprime la disposición legal que imponía su pago a todos los trabajadores y se traslada a los CC para los sindicalizados y los no sindicalizados que estuvieran de acuerdo.
- Prevalencia de la autonomía colectiva en términos del convenio 98
- Retiros voluntarios, ahora validez en los CC
- Se excluye la ultraactividad del convenio que es un efecto dispuesto por la ley (de nuevo a la autonomía individual o al renovado ejercicio de la autonomía colectiva)

Hacia los niveles inferiores de la negociación colectiva

- Acuerdos de empresa ahora prevalecen sobre los CC de categoría
- Se crea en el nivel de la empresa la comisión de trabajadores
- Jerarquía de normas: Constitución / Convenio de empresa/ Convenio de categoría / CLT (con excepción de derechos reconocidos en el art. 7 de la Constitución)

En Chile, más bien garantismo colectivo

- Más autonomía colectiva para avanzar en condiciones de trabajo y en adaptabilidad.
- Supresión de grupos negociadores (la ley fortalece la negociación colectiva)
- Derechos de información para facilitar la negociación colectiva.
- Se prohíbe extensión unilateral del convenio por parte del empleador en favor de los no afiliados, que sólo lo puede hacer el convenio colectivo (garantismo colectivo implica también traslado de la voluntad unilateral del empleador al CC)

En Argentina, algunos traslados a la autonomía

- Renunciabilidad de las mejores condiciones del contrato individual
- Modificabilidad de las condiciones esenciales del contrato individual, con presencia sindical (colectiva) y homologación administrativa)
- Fondo de cese (en lugar del régimen de despido), viabilidad mediante convenio colectivo.

La desresponsabilización en el caso de subcontratación para actividades normales y específicas de la empresa y en caso de (supuestas) actividades no habituales ni específicas son determinaciones estrictamente legales.

Para un enfoque abarcativo que ayude a entender los procesos de reforma laboral

Las visiones extremas de los procesos de reforma

- a. las normas laborales son meros instrumentos de interferencia en la capacidad de los mercados, y restringen la competitividad de las empresas y la inversión. A ellas obedece el crecimiento de la informalidad, del desempleo (si no se permite su ajuste en precios –costo- el mercado ajustará en cantidades - empleo)
- b. Las normas laborales deben preservarse según sus textos, pues toda reforma es regresiva.

Otra perspectiva:

La normas laborales satisfacen necesidades sociales relevantes. Su abatimiento es expresión de una de aquellas perspectivas más extremas y maniqueas del debate laboral

Pero no es cierto tampoco que el funcionamiento de los mercados de trabajo internos y externos sea indiferente al modo en que se forman y sancionan las normas laborales, a las características de su diseño, a la extensión de sus contenidos.

Es mucho menos obvia (y, desde luego, menos pacífica) la determinación de cuál es en concreto la precisa incidencia de las diversas opciones normativas, los efectos inmediatos y secundarios de cada una de ellas, las consecuencias que, cualitativa y cuantitativamente, pueden esas normas proyectar sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo en el contexto de cada específico ordenamiento jurídico. **Es que es necesario admitir** – como hace mucho tiempo lo hizo Chris de Neubourg - *que esa relación entre las normas laborales y el modo en que funcionan los mercados de trabajo no es, en todo caso, automática ni sencilla.*

¿Como identificar el sentido finalista de la revisión de las normas laborales?

Las normas laborales deben responder a una lógica tripolar. Un enfoque equilibrado debe procurar **el mejor punto de equilibrio**, esto es, el punto en que mejor se satisfacen los tres espacios que las normas laborales afectan:

- *los del funcionamiento del sistema productivo y la rentabilidad de las empresas,*
- *los del desempeño del mercado de trabajo y del empleo, y*
- *los de la protección laboral y social, que no es obviamente una cuestión menor.*

¿Qué pasa ahora?

Pero hoy pasan cosas que no han estado (o no necesariamente), en la preocupación histórica de los proyectos de reforma

Hoy, en el marco de un proceso creciente de desestandarización contractual y de atipicidad creciente de los vínculos, sobreviene, ya desde hace algunos años, la manifestación más relevante de esa atipicidad: **el desdibujamiento de los límites entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente**

Adviertase que las nuevas formas de reclutamiento (por todas, las de la denominada gig economy, como el trabajo on demand vía apps, y el crowdworking) tienden a transitar ese particular espacio de atipicidad.

En clave « moderna », informalidad acrecida, y otra perspectiva de la protección social

La desestandarización y en particular el desdibujamiento de los límites entre autonomía y dependencia junto a las manifestaciones tradicionales de informalidad que en la región asume una dimensión del 30 al 70 % de la fuerza de trabajo, generan ***un nuevo tipo de informalidad*** que tiene en común con la tradicional, la privación de los derechos. En particular, los de protección social anexos al contrato de trabajo dependiente,

reclamando formas de protección social desprendidas de la situación ocupacional del trabajador.

El UBI (con sus vertientes de progreso y también de regresión social si sirven para el desmantelamiento de los derechos) y los pisos de protección social de la Rec 202 de la OIT que se cuida expresamente de separarse esta última alternativa, se alínean en esa perspectiva universal de la protección social

Sobreviene entonces una tendencia hacia la universalidad en la protección social,

Junto a esa tendencia de universalidad, se vislumbra otro efecto sobreviniente, que probablemente sea el de la segmentación y pluralización de los estatutos de protección, en la cual *el del tradicional trabajador subordinado sería sólo uno entre algunos otros* (v.gr. los de los *teletrabajadores*, los *trabajadores “on demand” por medio de aplicaciones*, los *trabajadores involucrados en el crowdsourcing*, los *autónomos económicamente dependientes*, etc).

Una generalizada asignación de estatutos de protección diferenciados, resquebrajando la lógica histórica de lo que podía denominarse de *la unicidad reglamentaria*, expresada en un único ordenamiento aplicable a un único y excluyente centro de imputación.

En tanto otras figuras sean otros tantos centros de imputación de un sistema de tutela que reserve estatutos específicos para cada una de las categorías, adecuados a sus específicas circunstancias

No es desdeñable, entonces, la hipótesis de que **el ordenamiento laboral evolucione en el sentido de la diversificación creciente de sus contenidos, concibiendo normas y estatutos distintos para categorías diferenciadas.**

Me parece de ese modo constatar un movimiento de algún modo divergente, pero en realidad plenamente congruente: la protección del trabajo parece transitar desde la unidad hacia la fragmentación reglamentaria; la protección social, desde la particularidad de cada categoría hacia la atribución universal de la tutela.

Sí ello sucediera, no se trataría en este caso de una reforma laboral deliberada sino de una que estaría en curso lo queramos o no, lo admitamos o no, lo sepamos o no...