



Eje IV: "Hacia una comunidad organizada y un Estado transformador". Nueva estatalidad, democracia y movimientos populares

Mesa 15: Estado, política y derecho desde América Latina, el Caribe y el Sur Global

Título de la ponencia: **Repensando la reforma laboral: algunas reflexiones desde la crítica social y la mirada latinoamericana**

Autor: **Lucio A. Vallefín** (Jursoc – UNLP)

Resumen

En tiempos recientes la expresión reforma laboral se ha hecho moneda corriente en las discusiones que se dan en todos los ámbitos en los que nos desarrollamos, un concepto que suele asociarse a visiones propias de un modelo de Estado neoliberal y que propone una reestructuración total de nuestras leyes laborales en tanto las considera anticuadas para el mundo actual.

Por lo general la gente que estudia y ejerce el Derecho del Trabajo suele expresarse en contra de esta idea pero ¿Esto es realmente así? Si nos ponemos a observar, el auge de los Derechos Humanos, el Pensamiento Latinoamericanista y el Feminismo han hecho florecer múltiples tendencias de transformación que podrían plantearse como otra forma de realizar una Reforma Laboral. Es así que mi intención con esta ponencia es realizar una breve síntesis de diversos debates y visiones que se encuentran emergiendo en el Derecho Laboral y reflexionar sobre cómo reflejan un proyecto de cara al futuro.

Palabras clave

Reforma Laboral - Feminismo - Latinoamérica - Derechos Humanos - Derecho del Trabajo

Introducción

En las últimas décadas de nuestra historia pocas discusiones han sido tan agitadas y merecedoras del título de eterno retorno como aquellas que tienen que ver con la importancia y continuidad de las normas laborales en nuestro país.

Actualmente resulta cotidiano escuchar reiterados discursos que muestran al Derecho Laboral como un perjuicio para el desarrollo de la industria, sosteniéndose que los costos que

involucra registrar a una persona trabajadora son excesivos para las pequeñas y medianas empresas o que las indemnizaciones laborales involucran montos millonarios capaces de fundir a cualquier comerciante. Es por ello que nos encontramos en un contexto en el que se plantea como una solución lo que quienes adhieren a dichas ideas llaman “Reforma Laboral”, expresión que, no obstante mostrarse como novedosa, ya ha sido utilizada incluso con los mismos términos hace décadas.

La intención de esta ponencia es plantear si esta idea de “Reforma Laboral” realmente puede pensarse como algo innovador, entendiendo como históricamente resulta un concepto asociado a la flexibilización laboral y planteando si es posible verla como una forma de englobar las reflexiones que los Derechos Humanos, el feminismo y la situación latinoamericana suponen para el Derecho del Trabajo.

Tensiones históricas en torno a la flexibilización laboral

En primer lugar, como señalamos previamente, debemos ponderar que lo que llamamos comúnmente "Reforma Laboral" suele ser un concepto estrechamente asociado a tendencias políticas que llamamos "flexibilización", por lo que se requiere caracterizar este fenómeno que muchas veces se presenta como novedoso pero está lejos de serlo.

La realidad es que estas tendencias se han hecho presentes en múltiples momentos desde la década de 1970, momento en el que el modelo Keynesianista de producción que predominó en el mundo desde la finalización de la Segunda Guerra Mundial se encontró impedido para canalizar la crisis productiva en el sector del petróleo, derivando en el retorno de las ideas propias del Estado Liberal, aggiornadas en un modelo político aparentemente nuevo, que muchas veces ha sido denominado "neoliberalismo".

El modelo propuesto por Keynes, conocido comúnmente por nombres como Estado Benefactor o Estado de Bienestar, tuvo entre sus lineamientos básicos la necesidad de establecer políticas que mejoren las condiciones de vida y la capacidad económica de la población trabajadora que vivía de su salario, lo cual, cabe señalar, estaba lejos de obedecer a un fin altruista, sino que buscaba potenciar la capacidad de consumo del sector para evitar excesos de producción (una problemática que había desencadenado crisis económicas previas, particularmente la que tuvo lugar en los años 1930).

Por su parte, el modelo liberal clásico y su versión renovada que apareció a partir de la mencionada "Crisis del petróleo" se sostienen sobre una visión en la que la población trabajadora resulta ser un factor dentro de la producción, considerándose que la cobertura de aportes y contribuciones, el pago de salarios y demases derechos vinculados al trabajo resultan ser gastos que implican pérdidas para las empresas, por lo que resultaría necesaria su reducción para favorecer al mercado.

Es así que este último modelo favorece la referida tendencia conocida como flexibilización laboral, definida por Horacio Zamboni como "la política conservadora que tiene como objetivo la derogación máxima posible de la legislación que en su conjunto se conoce como Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social".

El autor señala un detalle importante y que abordaremos más adelante en esta ponencia, el hecho de que las luchas de los trabajadores y trabajadoras para mejorar sus derechos se encuentra en una constante tensión con las intenciones de ajuste y reducción de coberturas propuesta por los empleadores, no obstante lo cual Zamboni señala que la flexibilización resulta ser diferente de las tendencias aisladas en este sentido que permanecieron vigentes durante el Keynesianismo.

Es así que la flexibilización se trata de una política general, en palabras del referido autor, "una política destructora del llamado "estado de bienestar" que busca "retornar al sistema de mercados libres, entre ellos fundamental y principalmente el de la fuerza de trabajo, para lo cual se trata de reducir al mínimo el poder de las organizaciones sindicales".

Habiendo señalado esta diferencia entre los modelos de Estado de Bienestar y Estado Neoliberal, debemos tener presente que la aplicación de los mismos dentro de nuestro continente resulta una cuestión en pugna que supone diversas variables en cada país, teniendo especiales expresiones en nuestro país en lo que hace a los años 70 y la década de 1990, avizorándose un retorno de estas tendencias desde la segunda mitad de los 2010. Es así que, a continuación, se procederá a analizar cómo la cuestión se expresó en dichos momentos a través del ya mencionado fenómeno de las reformas flexibilizadoras.

Reforma laboral: ¿De qué? ¿Para quiénes?

Un pilar común de los períodos señalados ha sido su imperiosa necesidad de avanzar sobre los derechos laborales en pos de favorecer al mercado, sosteniendo argumentos tales como que los salarios establecidos por medio de los Convenios Colectivos de Trabajo, las contribuciones patronales y los aportes a la seguridad social resultan demasiado elevados, que las modalidades, jornadas y demás derechos de la Ley de Contrato de Trabajo no se adaptan a las necesidades o posibilidades de las empresas, o que los Sindicatos tienen demasiadas atribuciones que, a entender de sus críticos, tornan su actuar en agresivo o extorsivo.

Muchas veces estas críticas suelen canalizarse por la vía del incumplimiento normativo, lo cual puede observarse claramente en las extremadamente altas tasas de trabajo no registrado, que según el último informe de INDEC a la fecha, ascienden a 3,4 millones de personas (un 35,5 % de la población que vive del salario), lo cual, atento las condiciones precarias que suele llevar este tipo de contrataciones, resulta en muchos casos una flexibilización de facto para dichas personas. No obstante, como se ha señalado, existen discursos que (con mayor o

menor grado de explicitud) plantean la necesidad de que estas flexibilizaciones se plasmen a nivel normativo en lo que comúnmente se denomina una “Reforma Laboral”.

Desde la última mitad de la década pasada se viene planteando que la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, abreviada como LCT) es una norma que resulta anticuada, creándose en una situación nacional y laboral que ya no existe como tal. Quienes sostienen este argumento se apoyan en que la Ley ha sido sancionada el 5 de septiembre de 1974, en pleno desarrollo de grandes fábricas y plantas industriales, proyectando múltiples de sus artículos la intención de que una persona pudiera permanecer en el mismo puesto de trabajo hasta su jubilación (siendo el más explícito a dichos efectos su artículo 91, el cual sostiene que “El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley”).

Es así que, al sostener que, en muchos casos, dichas empresas han cerrado o reducido ampliamente su actividad y que los nuevos flujos económicos resultan más volátiles e inestables (lo que tornaría en dificultoso cumplir con las disposiciones de la norma), se afirma que se precisa nuevas Leyes que favorezcan formas de contratación más breves o con regulaciones “menos rígidas”.

Cabe decir que a este argumento se lo puede contrastar con las propias disposiciones de la Ley, en tanto la misma busca ser del alcance más abarcativo posible dentro del trabajo en dependencia, no quedándose encasillada en el modelo fabril propio de su época, señalando una amplísima definición de la figura del empleador (“persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”, artículo 26 de la Ley) que abarca a la figura de la empresa (la cual cuenta con una caracterización mucho más acotada en el artículo 5° de la norma) pero que permite abarcar muchos más supuestos, como lo son la persona que, sin ser empresaria, ha celebrado un contrato con una trabajadora de casas particulares o la empresa que desarrolla servicios por internet y que, no existiendo como tal en ningún medio físico, puede igualmente requerir servicios a una persona trabajadora.

Por otra parte, ha de señalarse que La Ley de Contrato de Trabajo no impone la permanencia de la persona por mero capricho (en tanto la posibilidad de continuar hasta la jubilación resulta solo una de las formas de extinción previstas por la norma), sino que entiende ello como una forma ideal de tutelar su subsistencia. En ese sentido debe acotarse que las visiones reformistas promovidas desde una lógica de mercado tienden a desconocer que, cuando hablamos de un contrato de trabajo no nos referimos a cualquier contratación civil en la que se puede privilegiar el flujo mercantil y la libertad negocial de las partes, sino a una que pone en juego derechos alimentarios y la propia subsistencia de una persona que depende de su salario, por lo que la voluntad particular de alguien en lo que hace a cambiar de empleo no

resulta un argumento suficiente para sostener que las normas laborales deben ser planteadas desde una lógica de descarte de personal ni se puede sostener que las dificultades económicas por las que puede pasar un empleador de ningún modo pueden interpretarse como un aval para la afectación de derechos.

A su vez, ha de ponderarse que la pretendida "Reforma Laboral" promovida por los sectores neoliberales desde 2016 hasta la actualidad no solo resulta algo poco innovador como concepto, sino que ya ha logrado materializarse previamente en nuestro país en (por lo menos) dos ocasiones, llevándose adelante durante la última Dictadura Cívico Militar, el gobierno menemista y el de la Alianza unas intensas modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo.

En el caso de la Dictadura, sus máximas autoridades emitieron el 23 de abril de 1976 (a menos de un mes de hacerse con el poder público), la Norma de Facto N° 21.297, la cual supuso modificaciones en más de 90 artículos y múltiples derogaciones de otros, resaltando en particular aquellos que contenían protecciones para las trabajadoras y trabajadores que adherían a huelga y otras medidas de acción directa (suponiendo una clara intención de avanzar sobre la ejecución de dicho derecho). Este accionar se vio complementado con otras políticas de afectación a la normativa laboral como las prohibiciones de la actividad sindical y la huelga por las Normas de Facto N° 21.356 y N° 21.400, complementadas en los hechos con un lamentable e irreparable atentado directo contra la actividad de los gremios como resultó ser el secuestro, tortura y desaparición de miles de militantes sindicales.

Con posterioridad a dicha reforma, el retorno a la democracia permitió consagrar nueva normativa como la actual Ley de Asociaciones Sindicales (Ley N° 23.551) pero las consecuencias y daños que produjo la dictadura resultan ser una huella que no solo vive en nuestra historia como pueblo, sino que aún continúan presentes en la LCT, en tanto múltiples modificaciones llevadas adelante en ese momento siguen vigentes a la fecha, pudiendo mencionarse como ejemplos la alteración del texto del artículo referente a la responsabilidad solidaria por subcontratación o cesión, o la que tuvo lugar en lo que hace al plazo de prescripción para iniciar reclamos ante la justicia, el cual en su texto original era de cuatro años y desde la reforma hasta la actualidad se ha reducido a dos.

La infame modificación mencionada no resulta ser un hecho aislado en el tiempo, sino que los discursos que cuestionaban la existencia de la Ley de Contrato de Trabajo y proponían su flexibilización continuaron incluso luego de su modificación, en especial luego de la aparición de los gobiernos neoliberales desde la década de 1990, sancionándose dos normas que, incluso, se autodefinieron como "Reformas Laborales" (Leyes N° 25.013 y 25.250, sancionadas en septiembre de 1998 y mayo del 2000, respectivamente), por medio de las cuales se efectuaron nuevas alteraciones al texto legal y la incorporación de institutos flexibilizadores como el período de prueba.

Entonces, al observar los precedentes señalados pareciera que cualquier política de reforma en la legislación laboral resulta un detrimento en la calidad de vida de la clase trabajadora, lo cual ha llevado muchas veces a quienes adhieren a un modelo de Estado de Bienestar a militar el retorno al texto original de la LCT.

Es ante ese repliegue que surge la pregunta ¿Se puede pensar una reforma laboral que no sea un retroceso de derechos?

Cómo respuesta a este interrogante propongo primeramente remitirnos nuevamente a nuestra historia y señalar que, pese a que la constante presencia de sectores que solicitan mayor flexibilización laboral resulta una presión que dificulta los avances, desde el 2003 se llevaron adelante muchas políticas que supusieron nuevos cambios a la Ley de Contrato de Trabajo, siendo uno de los casos más célebres el de la Ley N° 25.877, sancionada durante la presidencia de Néstor Kirchner, las cuales desandaron los retrocesos hechos por las normas de los 90 o, en su defecto, intentaron morigerarlos (como fue el caso de la reducción del periodo de prueba de 6 meses a los actuales 3). Esta situación histórica descrita permite ver qué, pese a las conflictividades que involucra una decisión en este tenor, si es posible pensar reformas desde una perspectiva de progreso.

Por otro lado, considero que resulta relevante lo señalado por Zamboni al decir que discutir una nueva forma o manera de organizar el trabajo "es distinto a proponer la derogación general de la legislación laboral y social tomando como excusa el avance técnico y científico, como hace la derecha en todo el mundo". Es así que, considerando que el lenguaje resulta una construcción de sentidos, sería deseable efectuar una disputa que permita disociar a la expresión "Reforma Laboral" de los discursos flexibilizadores que históricamente lleva asociados.

Los sectores neoliberales tratan de asociar sus propuestas con una imagen fresca y moderna, presentando a quien rechaza la modificación de la LCT como una persona que retrasa el avance de la industria nacional, lo cual suele llevar a que el repliegue a la defensiva de los derechos laborales sea criticado en la opinión pública.

Es así que, en mi opinión, resultaría aconsejable pensar que es lo que el sector Nacional y Popular puede modificar a la Ley para incorporar nuevas visiones en clave tutelar que se han desarrollado con posterioridad a su sanción. La Ley de Contrato de Trabajo es un texto con una clara vigencia en múltiples aspectos pero que, ciertamente, posee visiones que han resultado superadas por la emergencia de nuevas demandas en el espacio político y, especialmente, desde la incorporación de los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos con Jerarquía Constitucional tras la reforma de la Constitución Nacional en el año 1994, razón por la cual, a continuación, procederé a analizar algunos aspectos que resultarían pasibles de modificarse en una Reforma Laboral no flexibilizadora.

Aspectos claves para una reforma laboral con perspectiva social

En mi opinión, pensar cómo reformar la Ley de Contrato de Trabajo, a diferencia de lo que se plantea desde las perspectivas neoliberales, no es un ejercicio técnico complejo que involucre análisis extraordinarios que escapen al entendimiento de quien trabaja, sino que es simplemente atender a la dignidad básica que rodea toda la existencia de las personas, buscando que la misma no se pierda en el ámbito laboral.

Es así que lo primero que hay que tener presente es que los cambios a llevar adelante en la legislación deben estar pensados desde una perspectiva de Derechos Humanos que respete los Instrumentos Internacionales que integran un bloque armónico con el texto de la Constitución Nacional en virtud de su artículo 75, inciso 22.

Con esta idea presente, es que resulta importante destacar el trabajo que desarrolló la Corte Suprema de Justicia de la Nación en las sentencias que emitió durante su integración desde 2004 hasta 2015, la cual no solo resolvió múltiples controversias respetando lo que surge de los Pactos Internacionales, sino que formuló respuestas que, a través de la interpretación de los mismos, resultan incluso superadoras a las que surgen de la LCT.

El ejemplo más visible en este sentido resulta ser el tratamiento de las vulneraciones al principio de igualdad y no discriminación, una manda que ya se encontraba prevista en la LCT a través de figuras como la sanción agravada por el despido de la trabajadora embarazada o aquella de mismo tenor que se presenta en la Ley de Asociaciones Sindicales para tutelar a los delegados y delegadas gremiales, pero que con la jurisprudencia comenzó a dejar abierta la posibilidad de consecuencias no previstas en la norma como resulta ser el reingreso al empleo al considerar el despido como un acto nulo en razón de su origen discriminatorio. Es así que un objeto de patente reforma podría ser la incorporación de esta sanción de nulidad dentro de las leyes, para que la misma no dependa del resultado de un litigio particular.

Vinculado a esta tutela contra la discriminación, deviene en muy importante y necesario modificar todo lo que hace a las tutelas específicas de las mujeres en la Ley de Contrato de Trabajo, un aspecto en el cual, al ser pensada la norma (incluso en su redacción original) desde una perspectiva patriarcal, se tendió a establecer múltiples disposiciones que promovían la relegación de la mujer a las tareas de cuidado en el ámbito privado, observándose, por ejemplo, que tras la finalización de la licencia por embarazo sin goce de sueldo prevista en el artículo 183 de la LCT se ofrece como opción "voluntaria" el despido con indemnización reducida.

En este aspecto la movilización y organización feminista ha sido sumamente importante para denunciar la cuestión y desarrollar proyectos de Ley que presentan fuertes modificaciones a la LCT, como el llamado "Cuidar en Igualdad", que propone la creación de un sistema integral de cuidados que los reconozca como derecho y, por ello, proceda a modificar el

régimen de licencias por nacimiento e incorporar otras. Estas iniciativas muchas veces resultan desconocidas por múltiples personas que se dedican a la profesión (siendo en mayoritarios casos hombres que incluso nos encontraríamos beneficio en la modificación de las licencias propuesta), tornándose muy importante el acompañamiento y difusión para su impulsión, siendo un claro ejemplo de reforma laboral con enfoque de Derechos Humanos que implique un cumplimiento a mandatos de la "Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer" (Convención de Belén Do Pará) y la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer" (CEDAW), incluidas dentro de los Instrumentos del artículo 75, inciso 22.

Por último, hay que tener en cuenta que un aspecto que une a los diversos períodos neoliberales resulta ser la clara intensificación de los vínculos y dependencias de los países latinoamericanos para con Estados Unidos, avanzada que ha sido explicada por Vazquez al decir que "Estados Unidos después de la segunda guerra mundial, emprendió una serie de acciones en todo el mundo, y en Latinoamérica lo hacen de manera preferente en algunos países (...) América del Sur se vio repleta del auge militarista, especialmente en las décadas del 50 al 80. Esta era la forma de consolidar el liderazgo de aquel país y, por supuesto, la mejor forma de lograr una defensa acérrima de sus intereses geoestratégicos".

Este aspecto resulta importante no solo como una forma de denuncia, ya que permite ver que una reforma en clave de Derechos Humanos que quiera posicionarse férreamente y no resultar volátil debe pensarse promoviendo la integración americana, fomentando el desarrollo de nuevos acuerdos o normativas comunes para los países latinoamericanos. Es así que, a modo de conclusión, considero que es importante tener en cuenta esta búsqueda descolonial ya que permite recordar de dónde venimos y hacia dónde vamos. Un pueblo que se desee libre, sin duda, debe tener muy presente su momento histórico y solamente así logrará decir finalmente "nunca más".

Bibliografía

- Basualdo, V (2022). La dictadura y la ofensiva contra el movimiento obrero y sindical. Revista Haroldo (Digital, 7 de septiembre de 2022). Disponible en: <https://revistaharoldo.com.ar/nota.php?id=765>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2023). Informes técnicos Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH) Cuarto trimestre de 2022. Vol. 7, nº 55



- ISSN 2545-6636 Trabajo e ingresos. Vol. 7, nº 3. ISSN 2545-6768. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim22B_E2C110849.pdf
- Torres, H. (2018). La Operación Cóndor y el terrorismo de Estado. Revista Eleuthera, 20, 114-134. DOI: 10.17151/eleu.2019.20.7. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eleut/v20/2011-4532-eleut-20-00114.pdf>
- Zamboni, H. (1993). *Flexibilidad laboral*. Desandar la historia. Cuadernos del Sur, 15, 99-108. Disponible en: <https://cuadernosdelsur.org/blog-2/numero-15-1993/>