

# PODER LEGISLATIVO



PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO  
ANTARTIDA E ISLAS DEL ATLANTICO SUR  
REPUBLICA ARGENTINA

## PARTICULARES

Nº 004

PERIODO LEGISLATIVO 19 95

EXTRACTO AFE, UTERA y UOMRA, DE CENSA-  
CION S/ LA LEY DE REFORMA LABORAL -

Entró en la Sesión de:

27 MAR 1995

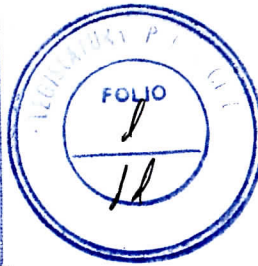
Girado a Comisión Nº \_\_\_\_\_

PODER LEGISLATIVO  
SECRETARIA LEGISLATIVA

24.2.95

MESA DE ENTRADA

Nº 04 Hs. 12:30 FIRMA...



PODER LEGISLATIVO  
PRESIDENCIA

Nº 095

21/02/95

HORA 15:50

FIRMA

LOS GREMIOS REUNIDOS EN PLENARIO Y ANTE EL PROXIMO TRATAMIENTO DE LA LEY DE REFORMA LABORAL EL PROXIMO 22 DE FEBRERO. DECLARAMOS QUE:

LA FLEXIBILIZACION LABORAL CONSIGNA FAVORITA DE EMPRESARIOS, COMO ASI TAMBIEN DE GOBERNANTES Y SINDICALISTAS (NUCLEADOS EN LA C.B.T.) TRAIADORES A LA VOLUNTAD DE LOS TRABAJADORES, SIGNIFICA DISPONER SIN RESTRICCIONES JURIDICAS O CONTRACTUALES DEL USO ILIMITADO DE LA FUERZA DE TRABAJO SUBVALUADO, ASIGNARLE DIFERENTES TAREAS, HORARIOS O LOCALIZACIONES SEGUN LAS CAMBIANTES NECESIDADES DE ORGANIZACION DE LA EMPRESA Y LA DESORGANIZACION DE LA AUTONOMIA PENSANTE DEL TRABAJO, DESMIGAJARLA NO SOLO EN TIEMPO Y MOVIMIENTOS SINO TAMBIEN EN SITUACIONES Y RELACIONES INDIVIDUALIZADAS, ATOMIZADAS CON LAS EXIGENCIAS DEL CAPITAL Y SU DOMINIO SIN BARRERAS.

LEYES COMO ESTA CONLLEVAN A LA DESTRUCCION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJOS Y DE LAS LEYES SOCIALES Y TIENEN COMO PRIMER OBJETIVO LA PRECARIZACION DEL TRABAJO, NADIE TIENE SEGURO SU PUESTO DE TRABAJO Y ESTE DEJA DE SER OBJETO DE UN DERECHO O DE UN CONTRATO PARA CONVERTIRSE EN UNA VARIABLE DE AJUSTE DE LOS CICLOS DEL CAPITAL. LA PRESTION HISTORICA DEL CAPITAL SOBRE EL TRABAJO SE APOYAN EN LA EXISTENCIA Y LA REPRODUCCION DE UN EJERCITO DE DESOCUPADOS, AISLANDO AL TRABAJADOR Y PONIENDOLO EN SITUACION DE VIVIR PARA COMPETIR TODO EL TIEMPO, TODOS CONTRA TODOS. ESTA FRAGMENTACION Y TENDENCIA AL INDIVIDUALISMO DESTRUYE LOS ESPACIOS DE SOCIALIZACION DEL PENSAMIENTO, EDUCACION, SALUD, TRABAJO NATURALIZA Y LOS CONVIERTEN EN COSTOS DE LAS AMBICIONES PRIVADAS.

POR TODO LO EXPUESTO ELEVAMOS A NUESTROS LEGISLADORES UN ANALISIS SOBRE EL PROYECTO EN CUESTION (COMPARADO PROYECTO PODER EJECUTIVO-C.B.T.-U.I.A.) DONDE CLARAMENTE SE DEMUESTRA EL PORQUE DE NUESTRA POSTURA Y SOLICITAMOS SE INSTRUYA A LOS SENADORES Y SE EXHORTE A LOS DIPUTADOS NACIONALES DE LOS DISTINTOS PARTIDOS POLITICOS PARA QUE NO TOMEN PARTE EN EL TRATAMIENTO DE LA MISMA.

*Georges Bitez*  
PORTEL  
A.T.E.

*[Signature]*  
GRACIELA COVIZ,  
ECONOMICOS.

*[Signature]*  
ANGEL VALLE  
Secretario de Organización  
U.O.M.R.A. Secc. Ushuaia

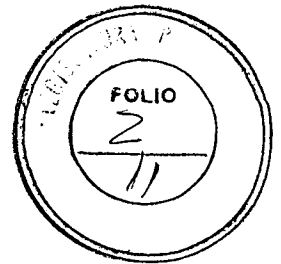
NOTA .

A DJUNTA NOS TRES COPIAS PARA LOS DISTINTOS BLOQUES.

*Para a Secretaria Legislativa y  
Bloques Políticos.*

1

22/2.95



COMENTARIOS Y REFLEXIONES SOBRE LOS  
PROYECTOS DE REFORMA (FLEXIBILIZACION)  
DE LA LEGISLACION LABORAL

I N T R O D U C C I O N

Bajo la excusa de flexibilizar el régimen laboral para las Pequeñas y Medianas Empresas, la conducción económica propone una reforma que tiende a afectar, prácticamente, a la globalidad de los trabajadores. La sola observación del sector industrial argentino permite confirmar esta afirmación. Solo 907 establecimientos sobre un total de 109.436 tienen más de 200 ocupados. Hablamos entonces del 99% de los establecimientos del sector y del 68% del personal ocupado en la industria. De más esta decir que señalar que el mencionado régimen involucra solo a las pequeñas y medianas empresas resulta a todas luces ridículo.

Más aún si se cumple lo recientemente afirmado por el Ministro Cavallo respecto a que el tope debe subir de 200 a 400 ocupados.

Este verdadero **régimen de liquidación de las relaciones laborales** se inscribe en la estrategia oficial de reducción del "costo argentino". Según este objetivo y de acuerdo al régimen que se propone, un trabajador podrá ser contratado durante un mes, trabajar sin francos en ese período, realizar durante el mismo jornadas laborales de 12 horas y luego ser despedido. Indudablemente estamos hablando de un contexto que rememora la problemática que los trabajadores vivían en la época de los mártires de Chicago.

Para un plan como el que esta en curso, que fija el dólar en función de los pagos externos, se sigue renunciando a criterios elementales de progresividad tributaria, que mantiene subsidios injustos a los grupos empresariales y que transfiere rentas vía privatización el único costo argentino susceptible de ser reducido es el costo laboral. En la expresa renuncia a todo instrumento de política económica (fiscal, cambiario, monetario, comercial, etc), debe leerse la razón que conduce al Palacio de Hacienda a transformar a los trabajadores en responsables de la distorsión de precios relativo que el propio plan promueve.

Estudios realizados para 1.988 indicaban ya que el costo laboral para las grandes firmas era un 50 % menor que a mediados de la década del 70. Indicaban también que el aumento del 10 % en los salarios nominales representaban un incremento del 1,5 % en la estructura de costos de esos mismos establecimientos. Más aún un adecuado cálculo de los costos laborales durante la vigencia de la convertibilidad permite observar una reducción de más del 20 % en la **masa de salarios pagados** por unidad de producto. Disquisiciones tecnocráticas al margen, lo cierto es que el discurso y la práctica de la presente política económica resulta funcional a la salvaje ofensiva, que desde 1.976 en adelante, tiene por principal objeto la reducción del costo laboral. En esta perspectiva, la "flexibilización absoluta" del mercado de trabajo apunta a transformar en variables aquellos costos fijos asociados a la mano de obra (aguinaldo, vacaciones, aportes jubilatorios, obra social, indemnización, accidentes de trabajo, etc.). Implica también vincular los demandados incrementos en la productividad con la extensión de la

Jornada de trabajo y el aumento en la explotación de la fuerza

Se trata de un mecanicismo (uno más) que trans-

fiere a los trabajadores los eventuales riesgos de pérdida

caída de la actividad. Tiene así a legalizar un nuevo tipo de

asalariado: **el asalariado interino**. Aquel que ingresa y sale de

la firma sin que le suponga un costo adicional al empleador. Este

es el peculiar modo en que entiende la "flexibilidad" en nuestro

país. La discusión relativa a las formas laborales en las nacio-

nes desarrolladas refiere a aquellas modificaciones que deben

implementarse para reasignar recursos humanos desde sectores de

baja productividad hacia los de alta productividad. En esa direc-

ción se suelen instrumentar estrategias de recalcificación de la

mano de obra, suelen implementarse servicios de intermediación

laboral, funcionan seguros de desempleo eficaces destinados a

financiar la transición de los trabajadores de un sector a otro

de la economía y esto ocurre en un marco de reconversión donde la

inversión productiva y el cambio tecnológico ocupan un lugar

destacado. En nuestro país, las políticas en curso promueven la

degradación de la fuerza de trabajo afirmando la inestabilidad en

el empleo, en un contexto de desinversión, desindustrialización y

precaria especialización productiva.

Cualquier lectura sensata del proceso económico

argentino de la última década, signada por una brutal apropiación

de ingresos en manos de un conjunto reducido de grupos empres-

riales sin contrapartida alguna en materia de inversión, permite

señalar que un ataque serio al costo argentino debiera dirigirse

a gestar políticas públicas que pongan en cada el comportamiento

internacionalizado de los sectores dominantes locales.

En este punto radica la posibilidad de aumentar

sustantivamente los niveles de inversión productiva y de direc-

cionar su destino en función de una estrategia seria de reinves-

titación. Objetivo este que no solo daría respuesta a las

pedureas y medianas empresas sino también, y fundamentalmente, al

conjunto de la sociedad argentina.

**ANÁLISIS SOBRE LOS PROYECTOS DE REFORMA DE LA LEGISLACION LABORAL**

El análisis que se efectúa a continuación se ha llevado a

cabo comparando ambos proyectos de reforma, el emanado del Minis-

terio de Economía, (P.E.), y el que luego fuera consensuado por

ese Ministerio con el de Trabajo, (P.C.).

Para facilitar la comprensión de los contenidos normativos,

se han desglosado por institutos y, en cada caso, se incluye el

análisis comparado de ambos proyectos, y un comentario relativo

al régimen propuesto. En este último punto, se ha tenido en

cuenta, fundamentalmente el proyecto consensuado.

### 1. AMBITO DE APLICACION

El P.E., es claro al remitir a empresas de hasta 200 trabaja-

dores, existentes o a crearse admitiendo que ese límite puede ser

superado en el futuro sin que ello implique modificaciones res-

pecto de las normas aplicables.

En el P.C. no se menciona número de trabajadores pero se

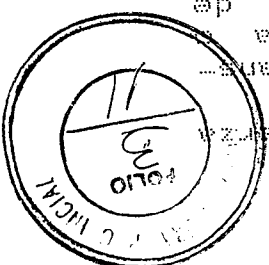
actúa que dicho límite una vez que se determine, podrá ser

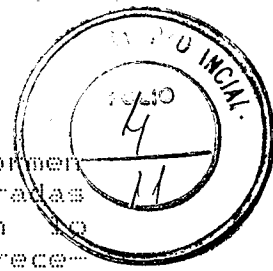
superado hasta su duplicación. De lo que se desprende que no es

demasiado importante que cantidad de trabajadores se establezca

finalmente, ya que la voluntad es que ese límite sea lo más

amplio y flexible posible, para que nadie quede afuera.





El P.E. establece que cuando se trate de empresas que forman parte un grupo o conjunto económico serán consideradas individualmente en lo que hace al número de trabajadores con lo cual se pretende asegurar que dichas empresas puedan ser merecedoras de la legislación para PYMES. Si bien el P.C. omite tal disposición, ello no significa que no se la pretenda incorporar por vía de la reglamentación. Una señal clara sería la de incorporar una norma que disponga que las empresas que pertenezcan a conjuntos o grupos de empresas no podrán reclamar la aplicación de estas normas.

## 2. REGIMEN LEGAL APLICABLE

El P.E. establece expresamente un orden de prelación de normas, dejando aclarado que las normas de la ley proyectada prevalecen sobre de las de la Ley de Contrato de Trabajo y sobre el régimen general de negociación colectiva.

El P.C. no aclara nada al respecto limitándose a señalar quienes son los grupos de trabajadores excluidos de su aplicación.

Al igual que en el punto anterior, la falta de aclaración del orden de prelación de normas no significa que no se pretenda llegar al resultado propuesto por el P.E. En efecto, por aplicación de los principios generales, siendo esta una ley posterior y más específica, existirían razones para defender su aplicación aún cuando no se lo diga expresamente.

## 3. JORNADA DE TRABAJO

Este Instituto es tratado de igual forma en ambos proyectos.

Las reformas en este caso son las siguientes:

-Los convenios colectivos podrán establecer el cómputo de la

jornada ordinaria en períodos superiores a una semana y no mayores de un año.

-En esos casos, el "promedio diario" no podrá superar las ocho horas, si bien eso no significa que no se pueda trabajar más de ocho horas por día.

-Entre el fin de una jornada y el comienzo de la otra debe mediar una pausa mínima de doce horas, lo cual no significa que el trabajador tenga doce horas para gozar de descanso, ya que ello incluiría viajes, comidas, etc.

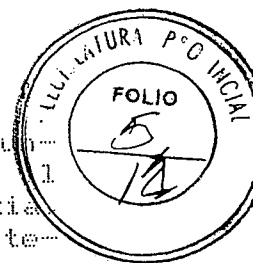
-En este régimen, para tener derecho al pago de horas extraordinarias debería superarse las jornadas legales establecidas según las pautas señaladas.

-Cuando se acuerde el cómputo de la jornada de acuerdo con las pautas descriptas, se podrá pactar también la facultad del empleador de disponer la postergación de descanso hebdomadario por un plazo no mayor de treinta días, luego de los cuales los descansos se gozarán acumulados.

Debe destacarse que si bien se remite esta facultad a que sea acordada en el convenio, lo cierto es que, una vez acordada su utilización será "facultad del empleador".

## SANCIONES PARA EL EMPLEADOR QUE NO OTORQUE LOS DESCANSOS

Mientras las facultades acordadas al empleador son de ejecu-



ción inmediata y su puesta en marcha se deja librada a la voluntad del mismo, las sanciones que el trabajador puede aplicar al empleador que viole estas normas no tienen la misma contundencia.

En efecto, la sanción consiste en considera caduco el sistema de jornada especial, osea que el trabajador puede reclamar su horario de trabajo según L.C.T. y Ley de Jornada, y que se abonen las horas extraordinarias trabajadas. Pero lo cierto es que para lograr esos extremos en la mayoría de los casos deberá arriesgar o bien la pérdida del puesto de trabajo, o la iniciación de un juicio lento y farragoso, ambas cosas a la vez.

Teniendo en cuenta que actualmente hay muchos trabajadores que deben prolongar su jornada por encima de la legal, al solo efecto de incrementar sus ingresos, no parecería que la norma relativa a jornada modifique demasiado la ya precaria situación vigente. Pero lo que si deja en claro la regulación de ambos proyectos es que de ahora en adelante, el trabajador no solamente podrá seguir trabajando hasta doce horas diarias, sino que la retribución no será incrementada en un 50%, en tanto no supere "promedio anual".

En otras palabras, se incrementa la explotación de los trabajadores y se reducen los costos empresarios.

#### VACACIONES

También en este punto coinciden ambos proyectos analizados.

Se establece que el trabajador y el empleador podrán convenir libremente la época de las vacaciones, pudiendo acordar: a) que las vacaciones se gocen fraccionadas, en períodos no inferiores a una semana; y b) la postergación de un período completo de vacaciones y su goce acumulado con el siguiente.

Si bien se determina que, de no existir acuerdo las vacaciones deberán otorgarse en el período entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente, lo cierto es que seguramente, ante una propuesta del empleador, el trabajador no estará protegido para poder negociar libremente este punto del contrato.

Por último, debe destacarse que el punto 4º del artículo 6º del P.C. establece que el período normal rige cuando no haya acuerdo de partes y cuando no exista "...previsión en contrario en el convenio colectivo...". O sea que el convenio también podría autorizar esta modificación, limitando así las posibilidades de negociación del trabajador.

#### 5. PREVENCIÓN DE CRISIS, CRISIS Y RECONVERSIÓN PRODUCTIVA

En los dos proyectos el punto se trata esencialmente igual, si bien existen algunos matices que se señalan a continuación.

En todo caso, en los dos casos queda claro que no se previene ninguna crisis mucho menos se promueve ninguna reconversión tecnológica.

Por el contrario, estas normas son una clara señal de cual es el papel que se reserva para el sindicalismo

#### Reglamentación en el proyecto de economía

Cuando las condiciones de trabajo o salariales resultan excesivamente onerosas para el empleador, el proyecto le acuerda tres opciones: a) acordar con el sindicato la modificación tempo-

Opera por vía de modificación de la Ley de Empleo, a la que se incorpora el art. 97 bis, de contenido similar al art. 8 del P.E., a saber:

"Cuando el mantenimiento de las condiciones de trabajo y salariales pudiere comprometer la funcionalidad económica de la unidad productiva o su nivel de empleo, se podrá convenir con la entidad sindical la modificación temporal de las condiciones de trabajo y también de los niveles salariales de convenio. En caso de no llegar a un acuerdo, la Autoridad Administrativa podrá modificar temporalmente las condiciones de trabajo para hacerla funcionar a las necesidades operativas de la Empresa y sin que causen perjuicio material ni moral al trabajador".

### Reglamentación del proyecto consensado

3) Como ya es costumbre, las ventajosas para el empleador son de aplicación y de efectos inmediatos, mientras que las tutelas mínimas que se acuerdan a los trabajadores no tienen las mismas características. En efecto, no hay razón para prohibir el despido mientras existan modificaciones dispuestas por el empleador y no prohibirlo cuando las modificaciones sean producto de la negociación con el sindicato o cuando surjan de la negociación entre el empleador y sus trabajadores. En todo caso tampoco queda claro cual es la protección contra la violación de esa norma. Según el proyecto, si se despide sin causa se deberá una indemnización igual al 25% del FCA. Pero no aclara si esa indemnización se suma a la del art. 245 L.C.T., según lo que dispone el art. 19 del P.E.

2) La única intervención que puede tener el sindicato es para acordar la modificación a la baja, claro de las condiciones de trabajo y de los salarios de convenio. En modo alguno se lo autoriza a emitir otras opiniones relativas a las causas reales de la crisis, a la existencia o no de crisis, a la posibilidad de introducir tecnología, a opinar sobre dicha tecnología, etc.

1) Las condiciones factibles que hacen aplicables estas normas quedan a consideración exclusiva del empleador, sin que se dispongan controles de ningún tipo, ni derecho de información para los trabajadores.

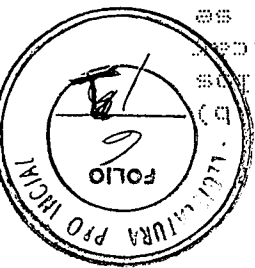
Con estas pautas, queda claro que:

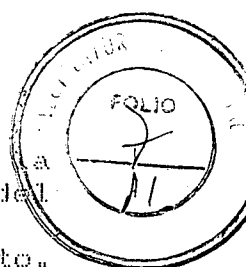
25% del Fondo de Capitalización de Antigüedad.

hace acreedor al trabajador a una indemnización equivalente al trabajo y durante el plazo de vigencia de las modificaciones no puede haber despido sin causa. En caso de despido sin causa se debe ser notificada al trabajador indicando causas y plazo de duración. Idéntica notificación deberá cursarse al Ministerio de Trabajo y durante el plazo de vigencia de las modificaciones no debe ser notificada al trabajador indicando causas y plazo de duración. La modificación dispuesta unilateralmente por el empleador adquiere efectos inmediatos y frente a él no se pueden alegar derechos adquiridos.

El acuerdo que celebre el empleador con el sindicato tiene efecto patrimonial y moralmente al trabajador.

La modificación unilateralmente las condiciones de trabajo, siempre que no se salarios que superen los mínimos de convenio y c) modificación de las condiciones de trabajo y salarios de convenio de los trabajadores la reducción temporal de los salarios que superen los mínimos de convenio y c) modificación unilateralmente las condiciones de trabajo, siempre que no se





Como se ve, las condiciones fácticas para hacer aplicable a la norma siguen siendo de evaluación unilateral y discrecional del empleador, sin participación sindical alguna.

En este caso solo se alude a negociaciones con el sindicato, descartando las modificaciones unilaterales y/o las negociadas en forma directa con los trabajadores.

Pero bajo la apariencia formal de una mayor tutela de los trabajadores, se oculta un mecanismo mucho más perverso aún: de no haber acuerdo entre las partes -empleador y sindicato- el Ministerio de Trabajo será quien disponga la modificación a aplicar.

Puede decirse entonces que el proyecto consensuado mantiene en este punto las desventajas del proyecto original de economía, pero le agrega un mayor intervencionismo del Ministerio de Trabajo para garantizar la concreción de las modificaciones.

Cabe señalar que también aquí se incorpora la prohibición de despedir mientras duren las modificaciones, pero no hay sanción para el caso de violación de dicha prohibición.

#### 6. PERIODO DE PRUEBA

El Instituto está reglamentado del mismo modo en ambos proyectos, con las siguientes excepciones:

1) Plazo: El P.E. otorga sesenta días, y el F.C. habla de noventa. Este último coincide en los resultados con la situación ya vigente actualmente, dado que cuando no se han superado los tres meses de antigüedad no hay derecho a indemnización por antigüedad. Solo procede el preaviso.

2) Reingreso: El P.E. permite que se contrate al trabajador que reingresa con un nuevo periodo de prueba, siempre que hayan pasado más de dos años desde su desvinculación. En cambio el P.C. no admite un reingreso con periodo de prueba.

3) Preaviso: El P.E. exime de dar preaviso y de indemnizarlo. En cambio el P.C. exige un preaviso de treinta días.

4) Vacaciones: El P.E. no las admite durante el periodo de prueba.

5) Accidente o Enfermedad Inculpable: Si producen incapacidad por más de diez días, continuos o discontinuos, el P.E. dispone que se considera extinguido el contrato.

Aparte de esas diferencias, en ambos proyectos el instituto del periodo de prueba no modifica sustancialmente la situación vigente con la Ley de Contrato de Trabajo. En efecto, actualmente existe un periodo de prueba virtual, ya que si no se han superado los tres meses de antigüedad no corresponde pagar la indemnización por antigüedad y solo hay derecho al preaviso gozado o indemnizado.

Pero al introducir la reglamentación, se pretende:

-Mercur la base cálculo para el ejercicio de derechos sindicales, ya según los proyectos, los trabajadores en periodo de prueba no se computarán a esos fines.

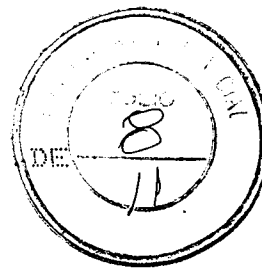
-Eximir al empleador de efectuar aportes y contribuciones durante ese periodo.

-El periodo de prueba no cuenta a los efectos previsionales.

En otras palabras, el costo indirecto de los empleadores se disminuye, al introducir una nueva figura de contratación tempo-



ral, que seguramente dará origen a la INDUSTRIA DEL PERIODO DE PRUEBA.



## 7. PREAVISO

Está reglamentado igual en ambos proyectos, excepto en lo que se refiere a los casos en que puede omitirse el preaviso: el P.E. incorpora casi todas las causas posibles, mientras que el P.C. las limita a los casos de justa causa o fuerza mayor.

Los plazos de preaviso son los mismos que regula la L.C.T., pero se modifica el plazo a partir del cual comienza a correr el preaviso. Según la legislación vigente, siempre comienza el plazo a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación. O sea, si el telegrama de preaviso llega al trabajador el 15 de noviembre, el plazo de preaviso corre desde el 01 de diciembre en adelante. En cambio en las normas analizadas el preaviso empieza a correr a partir de día siguiente al de la notificación. En el ejemplo anterior sería a partir del 16 de noviembre.

## 8. MODALIDADES PROMOVIDAS

En ambos proyectos se aclara que la utilización de este régimen excluye el del Fondo de Capitalización de Antigüedades. Pero mientras el P.E. se limita a habilitar las modalidades de contratación de la ley 24.013, aún cuando no hubiera negociación colectiva al respecto, el P.C. genera una nueva modalidad contractual temporaria para las PYMES.

Se trata de un contrato cuyo plazo máximo serían dos años y pudiéndose celebrar por plazo inferior con prorrogas de mínimos tres meses. EL contratado puede ser un trabajador de cualquier edad, pero si es menor de veinticuatro años el empleador se exime del 100% de SUSS, mientras que si es mayor solo se exime del 50%.

El único requisito que debe cumplir el empleador es que los trabajadores contratados por este medio superen el plantel total del establecimiento en los últimos seis meses. Sin embargo, la violación de este requisito no da como resultado la conversión del contrato en uno por tiempo indeterminado, sino que en ese caso se deberá cumplir el plazo del contrato y la única sanción es que no se puede renovar. O sea, el sancionado es el trabajador temporario, que pierde su expectativa de seguir trabajando y no el empleador que fue el que cometió el fraude.

El único caso en que se convierte el contrato en uno por tiempo indeterminado es si supera los dos años y continúa trabajando.

En cuanto a la extinción por vencimiento del plazo del contrato, si son jóvenes hasta veinticuatro años no tendrán derecho de indemnización, y si son mayores, les corresponderá un cuarto de remuneración mensual (el 50% de lo acordado por la Ley de Empleo para las modalidades promovidas).

## 9. FONDO DE CAPITALIZACION DE LA ANTIGÜEDAD

Se trata de un sistema parecido al Fondo de Desempleo de los Trabajadores de la Construcción. El empleador deberá efectuar los aportes que se indican en una cuenta a nombre del trabajador, y este podrá disponer de dichos fondos en caso de ruptura de la relación laboral.

Esos importes sustituirán las indemnizaciones previstas en la L.C.T. y en la Ley de Empleo, excepto en los casos de despido por matrimonio y por maternidad. NO SE ACLARA NADA RESPECTO DE LAS INDEMNIZACIONES CORRESPONDIENTES A UN DELEGADO SINDICAL, PERO ES DE SUPONER QUE NO DEBERIAN SER REEMPLAZADAS POR ESTE FONDO.

El P.E. establece un sistema de transición y determina que los contratos vigentes a la fecha de entrada en vigencia de esta

12. PUNTOS NO INCLUIDOS EN EL P.C.

El proyecto consensuado no incluye el capítulo de regulación del empleo no registrado, y tampoco la alusión al Estatuto del Viajante.

En el proyecto de economía se incorporaba un capítulo similar al de la Ley de Empleo de regularización del trabajo en negro, adoptándolo en las indemnizaciones al sistema de FCA.

En todo caso, dicho régimen hubiera implicado abrir un nuevo periodo de blanqueo que, atento a la vaguedad del ámbito de

11. ESTATUTOS ESPECIALES

En ambos proyectos se autoriza a reglamentar, modificar o derogar estatutos especiales a través de una negociación colectiva, aclarándose que en esos casos no habrá lugar a reclamos por pérdidas de derechos adquiridos.

Debe tenerse en cuenta que los estatutos especiales son en su mayor parte leyes, y en muchos casos de orden público. En consecuencia, una convención colectiva no podría modificarlos, y menos aún derogarlos íntegramente. Un convenio que contuviera tales cláusulas no debería ser homologado por ser contrario al orden público. Si el Ministerio de Trabajo homologara, aun cuando se basara en el proyecto en estudio, podría ser cuestionado por violación de deberes de funcionario público, por violar la Constitución Nacional y el orden de prelación de normas que ella establece.

Por último queda por señalar que un trabajador no afiliado a un sindicato puede verse obligado por un convenio que mejore su situación laboral respecto de la ley, y en ese caso nada podría objetarse.

Fero si ese mismo trabajador no afiliado, tiene por ley un derecho determinado, y se encuentra con que un sindicato con el que él no pertenece ni le dio mandato alguno ha negociado con el empleador la pérdida de ese derecho en su contrato individual de trabajo, dicho trabajador podría iniciar reclamos judiciales por falta de representatividad del sindicato, y por perjuicio que se le causa. Dicha demanda podría encaminarse en ese caso tanto contra el empleador como contra el sindicato.

10. NEGOCIACION COLECTIVA

Reglamentado del mismo modo en ambos proyectos. Se genera un convenio colectivo de Trabajo para PYMES. Se puede modificar el ámbito del convenio anterior por pedido de alguna de las partes, o bien puede fijarse la autoridad de aplicación en caso de desacuerdo entre las partes.

Se reglamenta la articulación de los convenios, y se dispone la prevalencia de estos convenios sobre cualquier otro de otro ámbito funcional, territorial o temporal.

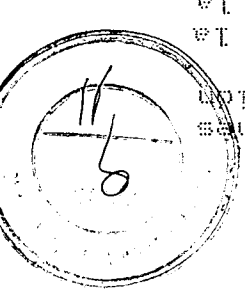
Teniendo en cuenta la facultad de la autoridad de aplicación para decidir la contienda respecto de la modificación del ámbito funcional, territorial, y el orden de prelación que privilegia a este convenio frente a cualquier otro, queda clara a tendencia a que la negociación se lleve a los niveles de empresa o establecimiento.

10. NEGOCIACION COLECTIVA

Reglamentado del mismo modo en ambos proyectos. Se genera un convenio colectivo de Trabajo para PYMES. Se puede modificar el ámbito del convenio anterior por pedido de alguna de las partes, o bien puede fijarse la autoridad de aplicación en caso de desacuerdo entre las partes.

Se reglamenta la articulación de los convenios, y se dispone la prevalencia de estos convenios sobre cualquier otro de otro ámbito funcional, territorial o temporal.

Teniendo en cuenta la facultad de la autoridad de aplicación para decidir la contienda respecto de la modificación del ámbito funcional, territorial, y el orden de prelación que privilegia a este convenio frente a cualquier otro, queda clara a tendencia a que la negociación se lleve a los niveles de empresa o establecimiento.



aplicación de esta norma, significaría un nuevo blanqueo para casi todo el aparato productivo.

En lo que hace al Estatuto del Viajante, se intentaba afianzar las llamadas "comisiones indirectas", habilitándolas solamente cuando se celebraran operaciones con clientes que el viajante ya hubiera atendido con anterioridad. El monto de dichas comisiones se rebajaba al 50% de la comisión directa.

También se pretendía derogar la obligación de llevar el libro de viajantes, y las consecuencias de su falta.

#### COMENTARIO GENERAL

De acuerdo con lo analizado, el proyecto en estudio no representa un avance hacia la MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES, como se pretende en el Título del P.C., sino que implica un retroceso en los niveles de tutela de los trabajadores.

No se pretende a una mayor democratización del sistema de relaciones laborales, sino solo a abaratar costos, directos o indirectos, de los empresarios (ver apéndice).

Y con el agravante que la participación sindical se admite solo para negociar la reducción de dichos costos, sin posibilidad alguna de discutir otras variables de ajuste o mejora de la cuestión empresarial.

#### APENDICE

##### SOBRE LOS COSTOS LABORALES

1) Los últimos estudios serios sobre los costos laborales en las grandes firmas indican que los mismos representan en 1988 un 50% menos que a mediados de la década del 70.

Para ese mismo año, y siempre refiriéndonos a las 1500 firmas industriales importantes relevadas por IDEC y considerando en los estudios de CEPAL, el aumento de un 10% de los salarios nominales, repercute en un incremento del 1,5% en la estructura de costos de las mencionadas firmas.

Esto indica que los costos laborales representan un 15%. Suponiendo un rezago cambiario respecto a la fecha del estudio de entre un 30% o un 40% esto implicaría llevar el costo laboral a un 19% o 21%. Por lo tanto un incremento del 10% en los salarios nominales apenas repercutirán en un 1,9% o 2,1%. Es decir, un 2% adicional en la estructura de costos. NO obstante, cabe señalar que ese rezago cambiario no debe considerarse de manera directa ya que los salarios, desde aquella fecha, han caído.

2) Resulta incorrecto comparar el ingreso que perciben los trabajadores con la evaluación de los precios de los productos industriales. Otros factores tales como las horas extras e incremento en la productividad del trabajo también incide. Lo que debe considerarse es el costo salarial por **unidad producida**.

Este ha caído desde el comienzo de la convertibilidad hasta diciembre del año 1992 en un 25%.

3) El argumento oficial tiende a transformar a los trabajadores en los responsables de la distorsión de los precios relativos que impone el plan de convertibilidad.

4) Que sentido tiene comparar costos laborales con los de

Brasil cuando el cruzero cayó respecto al peso entre julio del 91 y julio del 92 en un 45%.

5) Los argumentos esgrimidos a partir del estudio de FIEL que encargó el gobierno son falaces.

Los coeficientes de variación que aparecen en el estudio respecto a otros países del Mercosur inhabilitan planteos globales. Es imprescindible diferenciar por sector.

Si uno hace esto resulta clara la ventaja Argentina en ciertos sectores (aceites, bebidas, conservas, siderurgia). Siempre midiendo en base a costo salarial por unidad de producto. Este concepto involucra no solo el salario y su evolución, sino también el aumento de producción dado en el período y de intensidad en la explotación del trabajo.

Hay otros sectores donde efectivamente hay diferencias pero remiten a brechas de productividad. Por más que se deterioren los salarios esto no se compensa.

6) Dado el comportamiento especulativo de capital más concentrado, la apuesta de reducir los salarios (costos laborales) alimenta comportamientos de retraso tecnológico.

7) Se trata de una estrategia de corto plazo, de precaria especialización en el mundo de hoy y que desplaza una clave de desarrollo contemporáneo "la calidad del producto".

8) La pregunta es si la mayor productividad surgirá por reducción salarial o por mayor inversión en capital y tecnología.

9) La historia es elocuente:

Productividad Industrial 1970 = 100 1991 = 153

Salario real Industrial 1970 = 100 1991 = 68,5

Margen bruto en beneficios 1970 = 100 1991 = 223

Un 123% de incremento en el margen de beneficios se tradujo en:

- regresividad distributiva.
- caída de la inversión.
- fuga de capitales.

