

iProfesional

Reforma laboral "a la brasileña": expertos anticipan los cambios para que el Gobierno pueda aplicarla en Argentina

19-07-2017 A partir de lo que sucede en Brasil, la gestión Macri querrá introducir fuertes cambios a la Ley de Contrato de Trabajo. En el país vecino, las modificaciones son tales que ahora prevalecen los acuerdos individuales por sobre las convenciones colectivas. Punto por punto, la medida
Por **Sebastian Albornos**



Desde que la reforma laboral pasó a ocupar un lugar central en el debate para las **elecciones legislativas**, muchos han puesto la lupa sobre los **cambios** implementados en **Brasil**.

El país vecino acaba de aprobar una **flexibilización** que -para entusiasmo de algunos y pavor de otros-, empieza a ser vista como un posible **modelo** para los cambios que se planean introducir en el **sistema argentino**.

Desde la oposición política, ya hay llamados tendientes a "**resistir**" un **avance** en este sentido.

En realidad, el Gobierno nunca dijo de manera explícita que tenga a esta iniciativa como una fuente de inspiración. Sin embargo, para muchos resulta **inevitable** pensar que ejercerá marcada **influencia**.

Después de todo, no es otro que el **mayor país** de la **región** y principal **socio comercial** quien ha dado un paso radical para **bajar** sus **costos de producción**, justo en momentos en el que este tema es una preocupación central para el macrismo.

El ministro de Trabajo, Jorge Triaca, indicó que el **proyecto** que se trataría el próximo año -ya con la nueva composición del Congreso- para su aprobación "deberá contar con el **consenso** entre **empresas, sindicatos** y miembros del Poder **Legislativo**".

Así, buscó **apaciguar** las **aguas** tras las críticas que recibió por los intentos de reducir el **costo laboral** y abaratar la desvinculación de un asalariado.

Cambios de paradigmas

Los expertos laboristas ahora están con el texto de la **reforma brasileña** en una mano y las **leyes argentinas** en la otra.

En principio, tratan de determinar hasta qué punto es posible que el país pueda realizar una **flexibilización laboral** "a la **brasileña**".

En principio, tendría que estar acompañada de un **abrupto cambio** en una gran cantidad de **normas vigentes**. Por citar algunas:

-La Ley de **Contrato de Trabajo**

-La Ley Nacional de **Empleo**

-La Ley de **Asociaciones Sindicales**

-La Ley 14.250, que regula los **convenios colectivos**

"No habría inconveniente en modificarlas, siempre que se **respeten** los **mínimos conceptuales** estipulados en los tratados internacionales que tienen jerarquía constitucional. En especial, los de la **OIT**", señaló a **iProfesional** el experto laborista Juan Carlos Cerutti.

En el caso de **Brasil**, la recientemente sancionada Ley 13.469 contempla cambios en 115 artículos de la llamada CLT (Consolidación de Leyes del Trabajo).

De acuerdo con los expertos consultados por **iProfesional**, se trata de un **nuevo paradigma**, ya que modifica por completo el marco legal. Esto es así porque las relaciones laborales:

-Comenzarán a regirse a través de **acuerdos privados**

-Sin tomar en cuenta los **mínimos protectorios** de la ley

-El nuevo régimen disminuye sustancialmente el **poder sindical**

Para llevar a cabo un planteo similar en **Argentina**, tendrían que **dejarse sin efecto** varios **derechos** de los **asalariados**. Es que la ley local especifica claramente que:

- 1.- Las partes **no** pueden pactar **condiciones menos favorables** para el trabajador que las dispuestas en las normas legales
 - 2.- Siempre serán válidas las **convenciones colectivas** que contengan normas **más favorables** para los dependientes
 - 3.- En caso de duda, **prevalecerá** la aplicación de aquella normativa que resulte **más favorable** para el empleado
 - 4.- Si la duda recayese en la interpretación o alcance de una ley en particular, los **jueces** decidirán siempre **a favor** del **trabajador**.
 - 5.- Los derechos del empleado son **irrenunciables**. Es decir, la **empresa no puede alterar** las **condiciones** laborales aun si este quisiese renunciar a sus derechos
- Más allá de la diversidad de opiniones sobre si el brasileño es un modelo a seguir, algo que los expertos rescatan es su "**carácter integral**".
- Esto, en oposición a la multitud de **pequeñas reformas** que han caracterizado el **entramado legal argentino**.

Para **Sergio Alejandro, director del Suplemento Derecho del Trabajo de El Dial**, en Argentina hubo en estos últimos diez años una "**mala praxis legislativa**".

En su visión, se tramitaron muchas **leyes individuales** para ir modificando artículos de la Ley de Contrato de Trabajo, todas ellas de manera **aislada** y **desorganizada**.

Comparaciones, punto por punto

Al analizar el "caso brasileño" y trazar un paralelismo con el marco legal argentino, los expertos consultados por **iProfesional** pusieron énfasis en los siguientes puntos:

1. Libertad contractual

En el país vecino prevalecerán los acuerdos individuales, empleador-empleado, (o los de una empresa) por sobre las convenciones colectivas de la actividad.

Además, se creó la figura del **empleado híper-suficiente**: si gana más de 11.000 reales (u\$s3.500) por mes, podrá **negociar individualmente**, como si fuera un sindicato. Las cláusulas que estipule valdrán más que la de los convenios colectivos. En la Argentina, en tanto, el vínculo laboral se rige por la LCT, por los estatutos profesionales, convenciones colectivas, la voluntad de las partes y por los usos y costumbres.

De este modo, hay mínimos que quedan determinados y que **ninguna negociación** entre empresarios y dependientes puede **modificar**.

2. Poder de los sindicatos

En Brasil se **eliminó** la **contribución obligatoria** de los empleados.

Además, quedó establecido que en casos de **despidos colectivos no** se requerirá de homologación **gremial**. Y que se crearán comisiones de representantes no sindicales para negociar las condiciones laborales.

En Argentina, la Ley 14.250 especifica que los sindicatos pueden reclamar **contribuciones solidarias** (a cargo de empleadores), al igual que los

aportes del universo de trabajadores bajo convenio que se benefician por las mejoras logradas en paritarias.

3. Trabajadores autónomos

En Brasil se le permitirá al **dependiente "exclusivo"** prestar servicios para un **único empleador** sin un vínculo laboral permanente, a través de una figura similar a la del **monotributista**.

En Argentina, la prestación de servicios a través del empleado "**facturero**", es decir la realizada de manera habitual a la misma empresa, ya de por sí genera la presunción de una relación de **dependencia encubierta**.

4. Flexibilidad de la jornada

El Congreso brasileño habilitó la posibilidad de **trabajar 12 horas** con **36** de **descanso**. También, una reducción del período de tiempo de almuerzo de **1 hora** a **30 minutos**.

Eliminó el derecho de cobro de horas de **desplazamiento** y creó un "**banco de horas**" para compensación de las (horas) extras, sin necesidad de que exista un acuerdo colectivo de actividad.

En la Argentina, avanzar en algo similar obligaría a **modificar** no solo lo concerniente a la jornada de trabajo. También, los **convenios colectivos** que la estipulan, de acuerdo con cada actividad.

En el plano doméstico, la hora de almuerzo no forma parte del horario laboral si se le permite al asalariado disponer libremente de ella.

La ley le otorga la posibilidad de considerarse **despedido** si el empleador **altera modalidades** esenciales de su labor (horario, extensión de la jornada, lugar de prestación), siempre que sea irrazonable.

5. Mujeres embarazadas y lactantes

En Brasil se les permitirá realizar **trabajos insalubres**, salvo presentación de certificado médico que lo impida expresamente.

En Argentina, la empleada madre de lactante dispone de **dos descansos** de **media hora** (para amamantar a su hijo) durante la jornada laboral y a lo largo de un año.

6. Restricción del acceso a la Justicia

Los empleados que ganan más de 2.200 reales (u\$s600) deberán **probar** la **imposibilidad** de **costear** una demanda para poder acceder a la justicia gratuita.

La ley argentina, en tanto, indica que "el **trabajador** gozará del **beneficio** de la **gratuidad** en **procedimientos judiciales** o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas".

Hace pocos días, la Corte Suprema dio a conocer un fallo en el que obligó a un empleado a pagarse las costas del juicio, por entender que actuó de modo negligente.

Pero, en general dichos gastos suelen **repartirse** entre el reclamante y su ex empleadora. Para algunos empresarios, este artículo **estimula** la **litigiosidad**.

7. Tercerización

La ley **brasileña amplía** este concepto alcanzando incluso a la **actividad principal** de la firma (administración, ventas, etc.).

En la Argentina, la **subcontratación** debe vincularse con **tareas secundarias** no esenciales (por ejemplo, la limpieza o la seguridad del edificio).

8. Vacaciones

La nueva ley brasileña permite que al dependiente se le pueda **dividir** el receso en **tres tramos**.

En la Argentina, no es válido ese fraccionamiento. El texto de la ley especifica que debe gozar de un **período mínimo y continuado** de descanso anual remunerado (artículo 150 de la LCT).

9. Cálculo indemnizatorio

El Congreso del país vecino desvinculó el monto del salario de aquel correspondiente a una indemnización por despido.

En la Argentina, el **sueldo** es **fundamental** para calcularla el **resarcimiento**, y la ley prevé los siguientes rubros:

-**Antigüedad**: un sueldo mensual por cada año de trabajo o fracción superior a 3 meses

-**Indemnización** sustitutiva de **preaviso**: dos salarios mensuales más el 8,33% de la incidencia del SAC.

-**Integración del mes de despido**: el equivalente a la remuneración que le hubiera correspondido desde la fecha de la cesantía hasta el fin del mes calendario

-**Liquidación final**: Sueldo Anual Complementario y vacaciones no gozadas proporcionales al tiempo del año calendario cumplido; sueldo correspondiente a los días trabajados.

Otras normas, como las leyes 24.013, 25.323 y 25.345, contemplan diversos **agravamientos** por sobre la **indemnización regular**, para casos de trabajo no registrado u otras circunstancias especiales.

Entre otros puntos, la norma brasileña fijó **límites** para **indemnizaciones** por daños morales proferidas por la Justicia Laboral.

También creó un **contrato intermitente**, por el cual el dependiente queda a disposición del empleador **sin contraprestación laboral**. Es decir, solo recibe una **paga** por el período de **prestación de servicios**.

En otro orden, **elevó** la **jornada** máxima de trabajo a tiempo parcial de **25 a 30 hs semanales** más horas extras, sin establecer garantía de pago de salario mínimo.

Con el ejemplo de Brasil a la vista, el **debate argentino** comienza a entrar en su **fase más caliente**.

Los empresarios sostienen que aquí no sólo es alto el costo laboral de salida.

También lo es el de la **contratación** de **nuevos empleados**, debido a que **sistema legal** dificulta la celebración de **contratos**.

Argumentan que **desvincular** a un **empleado** cuesta **más del doble** que el promedio de cualquier otro país de **América Latina** y **cuatro veces más** que el de los países **desarrollados**.

Finalmente, destacan que al ser un mercado tan **rígido** lo único que se favorece es el crecimiento del **trabajo no registrado**.

Para acceder a la nota, debe ingresar en:

<http://www.iprofesional.com/notas/252982-Reforma-laboral-a-la-brasilena-expertos-anticipan-los-cambios-para-que-el-Gobierno-pueda-aplicarla-en-Argentina>