

Entrevista. Luis Campos: “Con la Ley Bases le dieron muchísimo más poder a los empleadores”

Publicado en La Izquierda Diario, diciembre 2024
Lucía Ortega

-A un año de gobierno de Milei, ¿cuál es la situación de las y los trabajadores?
En términos generales, el 2024 fue un año muy malo para los trabajadores y las trabajadoras, tanto a nivel de empleo como de ingresos. A un año de la asunción del gobierno de Javier Milei, y en realidad tenemos los datos hasta el mes de agosto, entre noviembre y agosto se habían perdido casi 200.000 puestos de trabajo registrados, la mayor parte de ellos en el sector privado, luego en el sector público, y una parte no menor en el caso de las trabajadoras de casas particulares. Pero es una caída muy fuerte del empleo que se concentró fundamentalmente en la primera parte del año. Ya en agosto ese proceso de deterioro permanente del trabajo registrado, al menos en el sector privado, se había detenido pero todavía no hay señales de que se experimente un proceso de creación de puestos de trabajo. Así que ese retroceso del empleo fue muy marcado.

En materia salarial pasó algo parecido en los primeros meses del año, fundamentalmente al calor de la devaluación de diciembre y el fegonazo inflacionario de diciembre y enero tuvieron un impacto muy marcado sobre el salario real de los trabajadores y las trabajadoras, una caída muy fuerte del salario en esos meses. Luego empezó a haber cierta estabilización en los niveles más bajos de los últimos 20 años y cierto crecimiento fundamentalmente en el sector privado registrado. Los últimos datos oficiales son de septiembre y para ese mes ya el sector privado registrado, en promedio, le había recuperado toda la caída de diciembre y enero, no así el caso del sector público que todavía está alrededor de un 16% abajo de los niveles de noviembre en términos reales. Comparamos contra noviembre porque es el punto de partida del gobierno de Javier Milei, pero ya noviembre era un mes muy malo, tanto en términos de empleo como en términos de salario. Así que esta caída en el sector y esta estabilización en el sector privado registrado se dan en comparación con un punto de partida muy bajo en términos históricos, lo cual marca también el nivel de crisis que atraviesa hoy la situación de los trabajadores y las trabajadoras.

Sin embargo hay un dato que es importante considerar que es que posiblemente el aspecto exitoso del gobierno de Javier Milei a nivel macroeconómico, es una reducción muy importante de los niveles de inflación. Todavía estamos en niveles relativamente elevados, pero mucho más bajos que los que acumulaba, por lo menos los que se acumularon durante la gestión de Alberto Fernández. El costo de esta reducción de la inflación fue fundamentalmente una recesión muy importante, una destrucción de una parte muy importante del empleo registrado, una caída muy fuerte en la actividad económica fundamentalmente en la construcción y en la industria. Pero lo cierto es que esa reducción de la inflación para muchos trabajadores y trabajadoras importa cierta sensación de alivio que en comparación con la zozobra que generaba el régimen de inflación alta que traíamos en el 2023, es un dato a considerar, sobre todo para tratar de explicar por qué todavía se mantienen relativamente elevados los niveles de aprobación del Gobierno Nacional, incluso dentro de algunos sectores de trabajadores.

Ahora bien estos datos son datos en promedio. Una palabra que es muy importante para entender qué pasó con el mundo del trabajo con los trabajadores y las trabajadoras este año, es la heterogeneidad. Porque esta recuperación del salario en la segunda parte del año, o este detenimiento en el proceso de destrucción de empleo, en promedio esconden disparidades sectoriales muy importantes. De hecho, los únicos sectores que vienen mostrando crecimiento neto de empleo en comparación con el final del gobierno Alberto Fernández son los sectores ligados a la producción primaria, minería, energía y el agro, mientras que la construcción, la industria siguen expulsando puestos de trabajo en términos netos. Y lo mismo pasa con los salarios. Tenés algunos sectores que han tenido aumentos salariales por encima de la inflación, punta a punta, y otros que todavía están muy por debajo, fundamentalmente los salarios del sector público, pero también algunas ramas del sector privado.

- Paritarias: ¿Qué sectores lograron romper el techo salarial de Milei y cuáles quedaron más rezagados?

Hablar de sectores que hayan roto el techo paritario podría sonar algo confuso. En primer lugar, no ha habido ningún techo paritario. Más allá de alguna declaración de los funcionarios del Ministerio de Capital Humano, la Secretaría de Trabajo, en los hechos no hubo ninguna paritaria que no fuera homologada. Lo que sí es cierto es que la mayoría de los sectores le corrieron de atrás a la inflación. Y correrle atrás a la inflación implica, por un lado, una pérdida concreta en tu ingreso, porque en todo caso los aumentos los estás teniendo después de que se dieron los incrementos de precios, con lo cual, aun si llegaras a empatarle a la inflación al final del camino, en el medio perdiste mucho. Y esto en contextos de alta inflación, como fueron los primeros meses del gobierno de Javier Milei, implica un deterioro importante en las condiciones de vida de los trabajadores y de las trabajadoras.

Ahora, considerando el 2024 punta a punta, efectivamente hubo algunos sectores que pudieron defenderse mejor de la inflación que otros, dentro de los que estuvieron empujados o incluso ganándole por algún punto a la inflación, están algunos sindicatos que tradicionalmente tienen esta capacidad, aceiteros, bancarios, carga y descarga. UTEDIC también tuvo un aumento salarial por encima de la inflación, al menos en el salario convenio en el 2024, que también tuvo una paritaria relativamente elevada.

Por el contrario dentro del sector privado algunos de los sectores más rezagados vienen siendo construcción, comercio, prensa, posiblemente el sector más rezagado de todos dentro del sector privado registrado. Y el sector público que viene siendo el gran perdedor de todo este proceso con una caída muy fuerte que no se limita a la discusión salarial a nivel nacional. El promedio del sector público que incluye el Estado Nacional, pero también los estados provinciales, municipales, tuvieron aumentos salariales muy por debajo de la inflación. Así que este contexto de marcada heterogeneidad que tuvo la discusión salarial en el 2024, me parece que uno puede resumirlo en esos cuatro grandes grupos. algunos pocos sectores que incluso tuvieron aumentos por encima de la inflación, algún grupo que estuvo en torno a lo que fue el aumento de precios en el 2024, algunas actividades, algunas de ellas muy importantes por la cantidad de trabajadores comprendidos, vuelvo, comercio, construcción, que estuvieron por debajo, y el sector público como el gran derrotado en términos generales, que fueron los aumentos salariales más bajos de todo el sector registrado de la economía.

- ¿En qué sectores impactó más la pérdida de empleos y el incremento de la precarización/informalidad laboral?

En materia de empleo, la destrucción más fuerte se dio fundamentalmente en construcción e industria, que son dos sectores que explican una parte muy importante del mercado de fuerza de trabajo formal. Convengamos que el proceso de destrucción de empleo formal venía del 2023. De hecho, la industria de la construcción empezó a caer en mayo del año pasado (el empleo formal). En la industria había empezado a caer en agosto, junto con el empleo agregado, pero esta caída que venía del 2023 se intensificó mucho en los primeros meses del 2024, afectando fundamentalmente a construcción e industria.

Mientras que, por el contrario, agro, energía, minería y también servicios financieros, fueron los únicos sectores que punta a punta están mostrando crecimientos netos de la cantidad de trabajadores y trabajadoras ocupados.

- Reforma laboral: ¿cuáles son los principales cambios en materia de derechos laborales en la Ley Bases? ¿Qué rol tuvieron las cúpulas sindicales?

En la Ley Bases se incluye un capítulo de reforma de la Ley de Contrato de Trabajo y de otras normas laborales, fundamentalmente la Ley Nacional de Empleo, que en líneas generales le dieron muchísimo más poder a los empleadores en el ámbito de las relaciones individuales del trabajo. Esto es, el vínculo que se genera entre cada trabajador y cada trabajadora, cada trabajadora individualmente considerado. Esto es importante porque en el DNU 70/23, que se había aprobado en diciembre del año pasado no solo se incluían cambios en el ámbito de las relaciones individuales del trabajo, sino también en el ámbito de las relaciones colectivas. Es decir, todo lo que tiene que ver con los sindicatos y la relación con las cámaras patronales, convenios colectivos de trabajo, derecho de huelga, financiamiento de los sindicatos, de todo eso que había estado en el DNU y cuya vigencia se suspendió por una orden de la Cámara Nacional de Operación del Trabajo, esto finalmente quedó fuera de la Ley Bases, salvo alguna cuestión vinculada al derecho de huelga, que ahora voy a ir sobre eso.

Pero fundamentalmente estamos hablando de una norma que modifica las relaciones individuales del trabajo en beneficio de los empleadores y en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras. En términos generales, lo que hay es una legalización de una práctica en fraude a la ley, que hasta antes de la sanción de la ley era muy generalizada, que era el contrato de trabajadores en relación de dependencia usando figuras del código civil, fundamentalmente la locación de servicios y la exigencia de la facturación vía Monotributo. Esto que era una práctica, insisto, generalizada pero en fraude a la ley, con la sanción de la Ley Bases en muchos casos se legaliza a partir de que pasa a tener preeminencia lo que dicen las partes y no la materialidad del vínculo que se establece entre ellas. Si las partes negocian, firman un contrato de locación de servicios y el trabajador factura periódicamente, para la ley de contratos de trabajo, según el texto de la Ley Bases, esto no va a poder ser cuestionado judicialmente. Ese es un cambio muy importante.

Después, otros cambios tienen que ver con la prohibición, o sea, un facilitamiento muy importante de la tercerización laboral. Prácticamente se remueven todos los límites para extender la subcontratación de personas y la interposición de personas al momento de contratar trabajadores. Había una práctica jurisprudencial que ya tenía más de una década y que fue validada por los tribunales no solo de primera o segunda instancia, sino también de todas las conformaciones de la Corte desde el 2010 en adelante, que era que los empleadores tenían prohibido despedir a un trabajador o una trabajadora si ese despido encubría un acto discriminatorio. Por cualquier razón, por el sexo, género, opinión política, opinión de religión, por el tema que fuera. En ese caso, si el empleador recurría al despido como una práctica antidiscriminatoria, los trabajadores podían ya sea demandar el pago de la indemnización por despido o demandar la reinstalación en el puesto de trabajo. Lo que hace la ley base es dificultar, obstaculizar mucho la posibilidad de que esos trabajadores soliciten la reinstalación en el puesto de trabajo. Es decir establece una indemnización agravada, es decir el empleador va a tener que pagar una indemnización más cara si discrimina pero ese trabajador no va a poder demandar la reinstalación en los puestos de trabajo, lo cual es habilitar una práctica antisindical muy extendida que ocurría en los últimos años, porque los empleadores utilizaban el despido como medida antisindical para despedir a aquellos trabajadores y trabajadoras que no tienen la tutela de la ley de asociaciones sindicales. Activistas, miembros de minorías activas en los lugares de trabajo, que no fueran delegados formalmente electos por el sindicato, pero que sí fueran los que encabezaban los reclamos o los que llevan adelante acciones de reclamo. Bueno, cuando fueron despedidos, la justicia en muchísimos casos reconoció que esos trabajadores podían demandar la reinstalación en su puesto de trabajo, no únicamente el pago de emisión por despido. Bueno, la Ley Bases viene a retrotraer esto.

También la Ley Bases creó la figura del trabajador independiente con colaboradores, es decir, microestablecimientos de hasta tres ocupados, cuatro ocupados, es decir, el empleador y tres trabajadores más. En esos casos se habilita que el empleador contrate a esos trabajadores, colaboradores por fuera del marco de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir, sin ningún tipo de derecho laboral ahí no se aplica la Ley de Contrato de Trabajo esos trabajadores no van a tener licencia, no van a tener vacaciones no van a tener aguinaldo, no van a tener derecho a un salario mínimo un salario de convenio, no van a poder ejercer ningún tipo de derecho sindical, básicamente porque la ley no los considera trabajadores. Esta es una figura que es muy cuestionable pero está en el texto de la ley.

También la ley habilitó la conformación vía los convenios colectivos de trabajo, de fondos de cese laboral en reemplazo de las indemnizaciones por despido. Algo similar a lo que ya existe en la industria de la construcción. Esto es básicamente transformar al régimen de indemnizaciones por despido en un negocio financiero quitándole todo carácter protectorio que es el que prevé la constitución en el artículo 14 bis. Todavía no ha habido convenios colectivos que incluyan este tipo de negociaciones, fondos de cese en reemplazo de la indemnización por despido, pero es algo que está habilitado.

También la Ley Bases amplió el periodo de prueba de 3 meses a 6 meses y en el caso de la negociación colectiva se lo puede extender a 8 y a 12 meses, en función del tamaño de los establecimientos todavía no ha habido negociaciones colectivas que los extiendan, pero lo cierto es que está ahí y ya de por sí por el solo hecho de la aprobación de la Ley Bases el periodo de prueba pasó de 3 a 6 meses.

Además la Ley Bases también eliminó todas las multas que existían en la Ley Nacional de Empleo por el empleo no registrado, así que por tener un trabajador o una trabajadora sin registrar o con una registración deficiente. Estas multas ya no existen, con lo cual para los empleadores tener un trabajador o una trabajadora sin registrar no tiene ningún tipo de consecuencia en términos patrimoniales, más allá de la que pueda tener en materia impositiva por vía del control que pudiera hacer la AFIP, que en las últimas décadas prácticamente fue inexistente.

-¿Qué sucede en el caso del derecho de huelga?

Una cuestión muy importante de la Ley Bases es que se modificó el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, habilitando a los empleadores a despedir con causa, es decir, sin el pago de indemnizaciones, a aquellos trabajadores, trabajadoras que participen de medidas de acción directa que entorpezcan o dificulten el normal funcionamiento de los establecimientos. Se lo planteó como una cláusula anti-piquete, anti-bloqueo, pero la redacción del artículo importa que básicamente se cuestiona cualquier tipo de ejercicio del derecho de huelga en los lugares de trabajo. La realización de asambleas, la realización de reuniones en la puerta de los establecimientos, ya que todo eso podría entorpecer el normal funcionamiento de ese establecimiento. La figura que usa la ley es obstaculizar el ingreso y egreso de personas o bienes a los lugares de trabajo. No dice impedir, dice obstaculizar, con lo cual obviamente cualquier asamblea en la puerta de un establecimiento o cualquier reunión, cualquier manifestación que se haga en la puerta de un establecimiento implica una obstaculización del ingreso y egreso de bienes y de personas.

Ahí hay un límite muy fuerte al ejercicio del derecho de huelga porque lo que está diciendo el texto de la ley es que la forma de ejercer el derecho de huelga y no exponerse a un despido con causa es abstenerse de prestar tareas, es decir, “quedarte en tu casa”. Pero nada de llevar el conflicto al lugar de trabajo, nada de llevar el conflicto a la calle, sino quedarte en tu casa y no ir al trabajo. Lo cual es limitar el ejercicio del derecho de huelga a solo una de las manifestaciones, algo que no hace falta ir a ninguna lectura extrema del contenido del derecho de huelga. La OIT, la Organización Internacional del Trabajo, se ha cansado de decir que el derecho de huelga puede ejercerse de formas que vayan mucho más allá de la mera abstención de prestar tareas y que incluyen, por ejemplo, la realización de piquetes en

la puerta de los establecimientos, la realización de reuniones informativas, las movilizaciones, todo eso entra dentro del ejercicio del derecho a huelga, insisto, ya no desde la perspectiva de algún sector extremadamente pro-trabajador, sino desde las caracterizaciones que viene haciendo la Organización Internacional del Trabajo desde hace muchísimas décadas.

- ¿Cuáles son los principales cambios para los estatales a la ley de empleo público?
En materia de empleo público, hubo algunas modificaciones en la Ley Bases que tienen que ver con el ejercicio del derecho a huelga, con la negociación colectiva, pero posiblemente el impacto más importante tiene que ver con el cambio en el régimen de disponibilidad y esta idea de que el Gobierno Nacional va a tener muchas más herramientas para despedir con causa a trabajadores y trabajadoras que gozan del derecho a una estabilidad porque conforman lo que se denomina planta permanente.

Esto que ya existía en la Ley Marco de Empleo Público, pero con bastantes restricciones, ahora esas restricciones en su gran mayoría fueron removidas, con lo cual la posibilidad de poner en disponibilidad a trabajadores de planta permanente y posteriormente despedirlos es mucho mayor.

También hubo modificaciones en la regulación de las sanciones que se le pueden imponer a los trabajadores y trabajadoras del sector público, en materia de cesantías, de exoneraciones, pero fundamentalmente el principal cambio tiene que ver con facilitar la puesta en disponibilidad de trabajadores y trabajadoras, incluso en aquellos casos donde el empleador, es decir, el Estado Nacional considere que la planta, la dotación de trabajadores de un determinado sector o de una determinada área no es óptima, excede lo óptimo, incluso en ese caso puede llegar a poner en disponibilidad a trabajadores y trabajadoras lo cual implica llevarse bastante mal con el derecho a la estabilidad del empleado consagrado en la Constitución Nacional.

En paralelo también ha habido muchas afectaciones a trabajadores y trabajadoras del sector por vía del proceso de privatizaciones, el proceso de cierre de organismos. que también se derivan de la Ley Bases. No tanto de las modificaciones en la ley marco del empleo público, sino fundamentalmente como consecuencia de la delegación de facultades que el Congreso Nacional le hizo al Ejecutivo, donde, entre otras cuestiones, le delegó la facultad de disolver organismos, de fusionar organismos, y esto ha redundado en muchos casos en el despido de trabajadores y trabajadoras, la puesta en disponibilidad, o en muchos casos la apertura de procesos de retiro voluntario, que de vuelta no son necesariamente despidos, formalmente despidos, pero en muchos casos aparecen como una especie de despido encubierto, despido indirecto, porque no hay mucha alternativa.

Entonces, a ver, son cambios en la Ley Marco de Empleo Público, pero fundamentalmente un ataque muy fuerte a todo lo que es el sector público en su conjunto, vía cambios normativos, pero también cuestionamientos a la importancia y a la necesidad de contar con políticas públicas en materia de género, en materia de discriminación, en materia de transporte, etcétera. Ahí hay una combinación de factores que hacen que, lamentablemente, durante toda la gestión de este gobierno, todo parece indicar que el empleo público va a ser uno de los principales objetivos en materia de ajuste y de ataque del gobierno nacional.