
Ideas para una reforma laboral

Mucho se habla de la necesidad de contar con una reforma laboral para mejorar la competitividad de la Argentina y generar inversiones.

Lamentablemente, todos los proyectos de reforma laboral se quedan en una suerte de hacer que “algo cambie para que todo quede igual”, como decía el Gatopardo.

Los proyectos por lo general se centran en formas de contratos promocionales, empleo joven, etc. pero no van a la raíz del problema.

La raíz del problema laboral en la Argentina (aparte de los altos costos del sistema previsional) se encuentra en la falta de flexibilidad y las desventajas procesales que un empleador tiene a la hora de litigar, como veremos a continuación.

a) La Falta de flexibilidad

El artículo 12 de la LCT declara que será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

En su redacción originaria la norma solo vedaba las convenciones que alteraran la ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas, pero no lo hacía respecto a los contratos individuales, restricción adicional que incorporó la ley 26574 en 2009.

Muchas veces, la continuidad del vínculo sólo es posible modificando sus términos.

En nuestro sistema, ello es casi imposible, Si bien los objetivos pueden eventualmente alcanzarse por medio del procedimiento de crisis, éste es burocrático, implica intervención del sindicato y suele no ser muy accesible para una PYME.

Una reforma del artículo 12 de la LCT debiera permitir esa negociación sin necesidad de recurrir a otro arbitrio que el acuerdo de partes (o de la asociación sindical si la reforma afectara condiciones convencionales) con el único límite de no violar los requisitos mínimos de la ley.

En línea con lo anterior también se hace imperativo flexibilizar el ámbito de la discusión colectiva y establecer la no ultra actividad de las convenciones colectivas.

En un marco en donde las condiciones laborales puedan modificarse “para arriba” o “para abajo” se preserva el empleo y se acompaña el ciclo económico.

La economía tiene ciclos y así como en épocas de crecimiento y de mucha demanda los salarios reales y los beneficios suben, la inflexibilidad del sistema hace que luego esos

salarios o beneficios sean imposibles de mantener y, debido a la inflexibilidad del sistema, la única salida sea el despido.

Del mismo modo, la ultra actividad de las convenciones colectivas cristaliza determinados momentos de la economía impidiendo su adaptación cuando aquellas empeoran.

Un sistema mas flexible evitaría llegar a situaciones extremas y acompañar los ciclos económicos.

Importa señalar, por último, que al trabajador siempre le queda la opción de no aceptar los cambios y en ese caso se irá al despido, pero evita un sistema que “obliga” al despido en tiempos de crisis, en vez de habilitar otras instancias más razonables.

b) Las desventajas en el juicio

El proceso laboral tiene ciertas normas claramente desventajosas para el empleador demandado, que prácticamente obligan al empleador a transar aún teniendo motivos para defender sus derechos y litigar.

Un cambio de reglas limitaría las acciones judiciales a aquellas que realmente se justifiquen y llevaría a la conciliación sólo en los casos mas dudosos y no, como sucede en la actualidad, que tratar de acordar es casi la regla.

Los aspectos que debieran reverse son a mi juicio tres:

(i) La multa del artículo 25323, artículo 2.

Esta norma incrementa en un 50% las indemnizaciones legales (entre ellas la de despido) si debidamente intimado, el empleador no pagara y se llegara a conciliación o juicio. Este es un incremento que pone en desventaja al empleador por el solo hecho de recurrir a un tribunal para defender sus derechos

(ii) El desequilibrio de la prueba

Un principio procesal que atiende al equilibrio de las partes es aquel que establece que ambas partes deben probar lo que sostienen y las respectivas pruebas son presentadas por cada parte en simultáneo. En el régimen laboral, la parte actora (empleado) puede preservar ciertas pruebas y ofrecerlas luego cuando la parte demanda (empleador) ya no puede hacerlo, lo cual genera una desigualdad en el proceso

(iii) El régimen de costas y los peritos

En los procesos laborales, resulta habitual la prueba pericial. La prueba pericial cuesta dinero, la paga el que pierde, el que gana debe soportar al menos el 50% de todos modos y, finalmente, se fija en función del monto del proceso.

El combo reseñado hace que el perito se encuentre tentado (lo que no significa que sea necesariamente así) a convalidar montos altos y, en lo posible, darle la razón a la actora. Si le da la razón a la actora y el monto es alto, sus honorarios se fijarán en función de esos montos y los pagará la parte solvente. En cambio, si gana la parte demandada, ésta sólo pagará el 50% y el monto de los honorarios no siempre se fija en función del monto del reclamo rechazado.

Es así como se suma un nuevo costo al proceso y “se inclina la cancha” en contra del demandado.

La solución debiera pasar por un régimen de honorarios de pericias laborales acotado en sus montos (con topes) y abonado por el juzgado con los fondos de las tasas de justicia.

La tasa de justicia se deja de pagar en un sinnúmero de casos, que no llegan a sentencia por mediar una conciliación y en donde lo usual es que la tasa de justicia se acuerde “a cargo de la actora”, que goza el beneficio de no pagarla..... con el fin de bajar los costos del acuerdo. Si tal tipo de acuerdo se prohibiera existiría es cierto, un costo adicional para el empleador en los acuerdos, pero se generarían los fondos para solventar el costo de pericias, actualmente mucho más onerosas, y se evitaría la tentación de sesgarlas en contra de una parte – la empleadora.