

Conozcamos y enfrentemos la reforma laboral



Noviembre
2017



DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE REFORMA LABORAL

Mucha tinta corre tratando de explicar la reforma laboral que pretende introducir el macrismo, a pesar de que nos prometan que no será calcada la de Brasil las más de 100 reformas que se aplicaron en el mundo el último año nos muestran hacia dónde pretende ir el gobierno. En este informe tratamos de explicar este contexto mundial conscientes de que en cada país habrá particularidades, pero todas están en la misma sintonía, aprovechando la ausencia de direcciones internacionales de la clase obrera vienen avanzando país por país con la precarización del empleo que es una parte distintiva del neoliberalismo desde hace cuatro décadas.

El marco internacional de la reforma laboral

Con la precarización laboral, la globalización que desde hace cuatro décadas recorre el mundo, pretende arrasar sobre las conquistas conseguidas por la clase obrera durante décadas de luchas, esta ofensiva se basa en impulsar la competitividad y la productividad en las empresas y las economías poniendo a competir a los trabajadores entre ellos.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), durante 2016, 105 países realizaron reformas laborales y previsionales. En el 100% de los casos los perjudicados fueron los trabajadores y trabajadoras, quienes salieron de dichas “reformas” con menos derechos, estabilidad laboral e ingresos.

Una de las más recientes fue la promovida en

septiembre pasado en Francia, con un proceso previo de violentas protestas de los sindicatos que sacudieron París. Sin embargo, desde España hasta Puerto Rico, pasando por Colombia, México o Grecia, con mayor o menor intensidad y resistencias de trabajadores y sindicatos, en forma de ley o de hecho, la misma ofensiva contra los trabajadores se viene imponiendo en los últimos años.

Cuando el congreso brasileño aprobó el proyecto de reforma laboral de Temer, no solo indicó qué derechos y garantías los trabajadores y trabajadoras de Brasil deben resignar para “seguir siendo competitivos”, sino que impone una nueva vara según la cual ellos, sus pares regionales y del mundo serán medidos. Si el costo que los trabajadores y las trabajadoras brasileñas tienen que pagar para “ser competitivos” es tener que trabajar jornadas de 12 horas, o perder el derecho a la sindicalización, o la desprotección del embarazo y la lactancia, etc., implica que los trabajadores de los países vecinos deben tender a equipara dicha pérdida.

Tras la crisis económica de 2008 y la consiguiente paralización del comercio global que impuso una fuerte restricción externa para las economías periféricas, la fórmula para “reanimar” los mercados es explotar a los trabajadores al máximo, apoyándose en lo ya consolidado tras la globalización de los 80. Esta superexplotación implica modalidades como la extensión de la jornada o la intensificación de los ritmos de trabajo que llevan a acortar la vida útil del trabajador ocasionándole innumerables lesiones crónicas, enfermedades laborales e incluso el aumento de muertes por causas laborales

¿QUÉ ES LA COMPETITIVIDAD?

Según el índice mundial del costo laboral unitario (CLU) tanto Argentina como Brasil tienen que aumentar la productividad de sus empresas y bajar los costos de producción para poder competir con industrias como por ejemplo las mexicanas¹.

El CLU es una medida usada internacionalmente para determinar la “competitividad de costos” entre los países, y representa el costo del trabajo para producir una unidad de producto en una industria en particular o en la economía en general. Es el cociente entre el costo laboral total por hora trabajada para las manufacturas dividido el nivel de productividad de la mano de obra.

De aquí que para mejorar la competitividad hay tres caminos: bajar los costos por hora trabajada, bajando salarios directa o indirectamente con medidas como tercerizar partes del proceso productivo encuadrando trabajadores en convenios con salarios más bajos, eliminando el pago de horas extras extendiendo la jornada obligatoria o quitando tiempos de descanso.

Aumentar la productividad en mayor cantidad de productos en el mismo o menos tiempo para esto lo más común es la reducción de personal; o la combinación entre ambas.

1 Argentina ocupa el puesto 25 en el ranking de Costo Laboral Unitario Global de Manufacturas (CLU), con u\$s 1,87, Brasil cierra el monitoreo, con u\$s 1,98. En tanto, China es el más competitivo, con u\$s 0,17, lo que lo ubica en el primer puesto Taiwan segundo con u\$s 0,27 Otros países que pueden tomarse como referencia son Estados Unidos, u\$s 0,41; Japón, u\$s 0,44; México, 0,48 u\$s ;Chile u\$s 0,46

Las claves de la reforma laboral en Brasil

Las modificaciones que impone la ley de reforma de Brasil son : Permite que los acuerdos sindicales prevalezcan sobre la legislación; Amplía la tercerización, alcanzando la actividad principal del establecimiento; Crea nuevos tipos de contratos de trabajo, entre ellos el trabajo intermitente; Amplía la posibilidad de acuerdos individuales, entre ellos la posibilidad de jornada de 12 horas por 36 horas de descanso y reducción de intervalo intrajornada; Crea una comisión de representantes de los empleados para negociar directamente con la empresa; Prevé banco de horas para compensación de horas extra, sin necesidad de acuerdo colectivo; Dificulta y encarece el acceso a la Justicia del Trabajo; Acaba con el pago de las horas de desplazamiento; Excluye la obligatoriedad de homologaciones de despidos por sindicatos; Retira la obligación de negociar con sindicatos despidos colectivos: Restringe las hipótesis y fija límites de valores para indemnizaciones; Permiten a las mujeres embarazadas y en período de lactancia realizar trabajos insalubres; Revoca los 15 minutos de descanso antes de las horas extra para las mujeres.

El Plan Productivo Nacional

Para sintonizar con Brasil el gobierno argentino ya tiene estudiado el Plan Productivo Nacional que es copia del que llevo en los 90 a Australia de ser un país con incipiente industrialización al país agroexportador y minero que es hoy.

El Programa de Transformación Productiva de aplicación coordinada de los Ministerios de

Producción y de Trabajo, junto a las empresas, cámaras, trabajadores y sindicatos. Lo que están ofreciendo es financiar la indemnización para las empresas que decidan no seguir. El Programa que Triaca y Cabrera tratan de presentar como

un plan de financiamiento y asistencia técnica, en la práctica, será un sistema de selección para la eliminación de sectores considerados “no competitivos”. Ejemplo de esto fue la transformación de la industria informática de ensam-

El Plan Productivo Nacional

El PPN fue presentado en la Resolución conjunta (ministerios de Trabajo y de Producción) 1 - E/2016, bajo el título “Programa Nacional para la Transformación Productiva”, publicada en el boletín oficial del 15 de noviembre.

Los tres pilares del plan son la reconversión productiva; el recorte de derechos de los convenios y las cláusulas gatillo.

1. Programa de Transformación Productiva = desempleo

El Plan propone lograr un aumento de la productividad¹ a los fines de alcanzar precios competitivos internacionalmente, es decir producir más con menos personal. Para ello la cantidad de trabajadores “en exceso”: sería 364000. Si consideramos que desde noviembre de 2015 la industria expulsó 52 mil trabajadores, serían

1 Productividad es una de las formas de aumentar la ganancia capitalista haciendo que los trabajadores produzcan más durante su jornada laboral por el mismo salario. Entre 2003 y 2011, la productividad horaria en la industria se incrementó un 60 %. Apoyándose en la ley “banelco” que si bien el kirchnerismo criticó la forma en que se logró aprobar nunca habló de derogarla gracias a lo cual se pudo mantener e incluso extender un régimen laboral con amplias ventajas para arrancar mayores rendimientos por unidad de salario.

312 mil los puestos de trabajo del sector que aún “exceden” el nivel esperado por el Gobierno.

2. Recorte de derechos laborales: el caso de Vaca Muerta

El Presidente Mauricio Macri ha sostenido en numerosas oportunidades la necesidad de rediscutir los convenios colectivos y “adecuarlos a la etapa”. En este sentido, a raíz de la baja en el precio del petróleo, el Gobierno avanzó en un acuerdo con el sindicato petrolero que implica una “reducción del gasto” de las petroleras y la flexibilización de los contratos laborales.

3. Las cláusulas gatillo

Presenta dos problemas, uno es la escasa probabilidad de que se reabra la paritaria, el antecedente más cercano fue el de la Asociación Bancaria (en abril de 2016) que acordó un 33% de aumento sumado a la denominada cláusula. Sin embargo, los bancarios tuvieron que realizar paros para reabrir la paritaria logrando la renegociación y fue el propio Ministerio de Trabajo quién boicoteó el acuerdo para evitar la discusión paritaria en otros sectores que pretendieran recomponer la pérdida de poder adquisitivo. Por otro lado el hecho de atar la actualización paritaria a un indicador implica validarlo como representativo de la variación del poder adquisitivo y ya sabemos que estos índices pueden ser “dibujados”.

bladora a importadora con los consecuentes cierres de empresas como Bangho o las de tierra del fuego que trajeron miles de nuevos trabajadores desocupados, y lo que está sucediendo con indumentaria, textil, metalúrgica, etc.

El Plan a su vez define tres grandes sectores. Los de alta competitividad, llamados a subsistir, minería y agroindustria; los de media competitividad, biotecnología, software y servicios profesionales, que serían a los que se le ofrece asistencia para ganar competitividad; y los de

baja competitividad, la mayoría de las áreas manufactureras y pymes, algunos con “posibilidades mínimas de crecimiento (sectores latentes)”, como automóviles, autopartes, agroquímicos y medicamentos, y otros directamente destinados a “reconvertirse”, como calzados, textil, electrodomésticos y electrónica, entre otras.

VACA MUERTA ES AL PLAN PRODUCTIVO NACIONAL LO QUE FUERA EL CONVENIO SMATA-GENERAL MOTORS A LA REVOLUCIÓN PRODUCTIVA DE MENEM

Hoy los petroleros de Pereyra están haciendo de cabecera de playa como en 1996 el SMATA, que abrió las puertas para la flexibilización y precarización de las condiciones de trabajo formales durante los años '90. En 1994 con el convenio entre el gremio y General Motors, que tuvo su mejor modelo en el acuerdo Fiat-SMATA de 1996, extendió los turnos variables, la polivalencia y otras formas de flexibilidad en la organización del trabajo, la flexibilidad para suspender y recortar componentes salariales, para reasignar trabajadores a otras tareas, y distribuir en el año las horas trabajadas según la conveniencia de las terminales (el “banco de horas”). Luego siguieron otros convenios por empresa que aumentaron la explotación obrera (Toyota, General Motors, etc). Si al inicio del gobierno de Menem un obrero producía 6 autos en 209 horas, en el segundo mandato ya producía 15

autos en 132 horas. Más que las innovaciones técnicas, lo que había aumentado semejante “productividad” eran las condiciones de trabajo que había impuesto el neoliberalismo.

Los cambios introducidos con el acuerdo de Vaca Muerta: ata la remuneración de los trabajadores con su productividad. Entre los cambios que tendrán fuerte impacto sobre los ingresos de los trabajadores, está la eliminación de las llamadas “horas taxi”: antes la jornada paga comenzaba al salir de la casa y hoy comienza al entrar a la empresa; esto, sumado a la eliminación de horas extras, significa una pérdida del 30 % de los salarios.

Otras modificaciones son: habilitan la reubicación de trabajadores “en forma temporal o permanente en tareas diferentes a las que venían

realizando”, con el supuesto fin de “evitar despidos”; admiten la ampliación de los horarios de trabajo, permitiendo que el montaje y desmontaje de equipos se lleve a cabo durante la noche, y que “en una misma operación podrán darse tareas simultáneas a los efectos de hacer más eficientes los tiempos operativos”, lo que abre las puertas de la polifuncionalidad; “todo personal que esté en condiciones de jubilarse” lo hará; También se prevén medidas contra el ausentismo laboral, a ese fin el documento sostiene que “las empresas se comprometen a instrumentar mecanismos necesarios para realizar

los controles de ausentismo a efectos de evitar abusos; “trabajo con viento”. Hasta hoy, el sindicato detiene sus actividades cuando considera que el viento es muy fuerte, ahora esta decisión queda a cargo de una persona por parte de la compañía y el jefe de equipo.

CON EL AVAL DE LOS VOTOS, EL GOBIERNO DESATA UNA BRUTAL OFENSIVA SOBRE LA CLASE OBRERA

Entre la algarabía empresarial desatada en el coloquio de Idea del fin de semana previo a las elecciones y el afianzamiento en el poder del macrismo el domingo 22 no quedan dudas que lo que viene es el intento de avanzar sobre la clase obrera y el pueblo trabajador para ponernos en sintonía directa con este concierto reformista que recorre el planeta.

No será una reforma calcada a la brasileña, pero los objetivos, mercado mundial mediante, deben ser los mismos; el “acuerdo “entre gobierno y sindicatos de que la reforma iba a ser por sectores quedó como papel pintado cuando el triunfo electoral hizo que Cambiemos lance una ofensiva brutal, a la queja de Daer sobre que este proyecto no era lo acordado el ministro Peña le respondió que este era un proyecto marco sobre el cual también se podrían avanzar en acuerdos por sectores, es decir para los trabajadores esto se puede poner peor aún.

En el coloquio de Idea los más de 700 empresarios reunidos con la alta plana de Cambiemos y varios jefes sindicales se expresaron a sus anchas sobre cuáles son sus necesidades inmediatas.

Fue paradigmático el panel sobre “Cooperación” donde Pereyra de petroleros, Miguel Gutiérrez (YPF), Daniel Herrero (Toyota) explicaron los casos de Toyota y Vaca Muerta, dos reformas laborales sectoriales que, según ellos, generaron una gran competitividad en sus empresas.

Ahora viene la parte que tanto les gusta a los teóricos de la burguesía, como esconder lo que quieren, o lo que vienen haciendo con discursos engañosos, la tarea será presentarlo como algo positivo y optimista por eso ya hace meses los ministros de Producción, Francisco Cabrera, y de Trabajo, Jorge Triaca, explicaron a los industriales el Plan Productivo Nacional que además de la reforma laboral incluye la intervención de las áreas de educación, ciencia y tecnología, emulando cuando Menem bautizó a la primer

Algunas frases de los concurrentes al coloquio de Idea explican mejor que cualquier análisis que es lo que pretenden.

Paolo Rocca presidente del grupo Techint dijo: “La reforma laboral para mí es uno de los temas clave para imaginar una Argentina a largo plazo, que me parece que es lo que el Gobierno está haciendo”; “la reforma laboral debe ponerse en marcha rápidamente para erradicar prácticas extorsivas de los sindicatos”, refiriéndose a los métodos de lucha para defender conquistas y derechos laborales.

Facundo Velasco (gerente de Relaciones Institucionales de Acindar) expresó: “el peso del tema laboral en los costos es una demanda de la sociedad, porque a la larga se termina generando menor empleo. El tema no es pagar mal salarios, pero no queremos tener todas las contingencias inherentes a la industria del juicio. Por eso es importante la ley de ART. La reforma de Brasil tiende a lo mismo. Pero cada país busca la metodología propia. La reforma de Brasil es integral, hoy el Gobierno argentino habla de herramientas sectoriales con algunos incentivos por productividad. Esa es la línea de trabajo que se quiere realizar. Lo veo necesario”.

Calo, secretario general de la UOM señaló:

“cada gremio sabe lo que puede poner a la hora de la reforma laboral. Pero esto tiene que darse por actividad, por sector. Yo sé en mi gremio lo que puedo poner, los camioneros saben lo que pueden poner o los ferroviarios lo mismo. Cuando nos sentemos con los empresarios metalúrgicos, bueno ahí discutiremos qué es lo que necesitan y qué buscamos nosotros. Vamos a poner algo pero ellos también tienen que poner algo. Tienen que invertir en maquinarias”.

Pereyra del sindicato de petroleros (que según Macri es quien más entendió los “tiempos que corren” al firmar el acuerdo de Vaca Muerta) expresó: “Si nos mantenemos rígidos, no va a venir nadie a sacar el petróleo y el gas bajo tierra”.

Y Macri cerró diciendo: “Ustedes tienen que invertir, los sindicatos tienen que aceptar alguna flexibilidad de hacer muchas cosas y, entre todos, revertir la energía autodestructiva”. ; “Hay mucho miedo y mucho conservadurismo en torno de cómo nos vamos a insertar en el mundo. Debemos generar productividad y competitividad entre todos. Por eso el Gobierno, el sector privado y los sindicatos se tienen que sentar a una mesa y discutir de buena fe sobre cómo se defiende el trabajo”.

reforma “Revolución productiva”.

Con el triunfo electoral de Cambiemos el gobierno planea acelerar la reforma para lo cual ya llamó a un gran acuerdo nacional que como siempre ocurre es un pacto de gobernabilidad para que la clase obrera y el pueblo trabajador seamos quienes paguemos la fiesta.

En el gobierno ya hablan de gremios amigos dispuestos a debatir cambios en los Convenios y pautas salariales y otros más conflictivos hacia

los que desplegaran una política de cero colaboración y hasta se les iniciaran causas judiciales y administrativas.

No podremos pretender que el FPV enfrente la reforma en el parlamento

Esta política de más precarización de nuestras condiciones de trabajo se apoya en los grises que dejó el Kirchnerismo que no derogó la ley “Ba-

nelco” y mucho menos las anteriores leyes flexibilizadoras promocionando los contratos basura en el estado, comercio, gastronomía, servicios, agroindustria, construcción; la subcontratación en otros sectores como el ejemplo de los petroleros que pasaron a convenios de UOCRA con peores condiciones de trabajo y salariales como en el conflicto de “los dragones” en 2012 o la tercerización que quedó en evidencia cuando la patota de Pedraza asesinó a Mariano Ferreyra en 2010 que protestaba por las malas condiciones de las empresas que regenteaba el burócrata.

También fue el gobierno anterior quien con la recuperación industrial al comienzo de su mandato permitió el ingreso en industrias de trabajadores bajo normas flexibilizadoras así como los contratos indefinidos por agencia, o la eliminación en 2012 de la doble vía en los juicios por accidentes laborales. E incluso avanzó en la persecución y condena de la protesta social llegando al extremo de condenar a perpetua a los petroleros de “Las Heras”.

La mayoría de las reformas en el mundo fueron pactadas y aplicadas sin que los trabajadores puedan hacerle frente principalmente porque fueron vendidas como favorables y necesarias, pero también por que contaron con la aprobación en los distintos parlamentos y con la complicidad de las direcciones sindicales para aprobarlas.

En los casos donde la aplicación de la reforma fue resistida por la clase trabajadora como Francia donde hubo grandes movilizaciones, huelgas, piquetes, bloqueos de puertos o Brasil donde se la enfrentó con una gran huelga general y multitudinarias movilizaciones; Esas luchas fueron insuficientes y en ambos casos reflejan un mismo inconveniente, ni la CUT brasilera,

ni la CGT francesa cuentan con direcciones capaces de enfrentarlas hasta el final, es necesario que al calor de estas luchas se forjen direcciones consecuentes con un programa alternativo para enfrentar no ya a la reforma laboral sino a la burguesía que para subsistir como tal en medio de la crisis necesita avanzar sobre nuestros derechos.

Lo primero que tenemos que decir los trabajadores y trabajadoras es que a estas reformas debemos enfrentarlas con los métodos de la clase, tanto los deliberativos como asambleas de sector, de fábrica y locales donde se pueda coordinar y los de lucha: huelgas, piquetes y movilizaciones, tenemos que saber que esta lucha va a ser dura y para llevarla a buen puerto debemos al calor de los enfrentamientos forjar direcciones que no se dejen llevar por los programas de los sectores patronales que solo quieren mejorar sus condiciones de vida a costa de las nuestras, es decir debemos poner en juego un programa que defienda nuestros intereses de clase. Los empresarios pondrán en juego todo el poder de su estado para imponernos las leyes, sus jueces judicializando nuestras protestas, sus fuerzas armadas reprimiéndolas, su parlamento votándole las leyes, nosotros tenemos que alinearnos como clase también y prepararnos para hacerles frente. El primer paso será presionar a las actuales direcciones para que llamen a un plan de lucha que comience con una paro activo nacional. Los sectores clasistas, combativos y democráticos tienen que jugar un papel destacado en esta pelea ya que son quienes mejor pueden encarnar el programa que hace falta, tenemos que tomar como ejemplo la reunión preparatoria y la marcha que contra la reforma convocó el SUTNA el 12/10 y replicarla zonalmente en reuniones para iniciar una campaña de concientización y preparar la lucha.

¿QUE CAMBIA EL PROYECTO DEL GOBIERNO EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO?

Esta Reforma que propone el Gobierno es un claro programa de los empresarios, ya que abarca relaciones colectivas e individuales, medidas para crear empleo precario, planes de formación, etc.

Con una lógica común con las reformas que se vienen aplicando a lo largo y ancho del planeta adaptando su contenido a las leyes argentinas. Su aprobación no descarta avances sobre flexibilización laboral por medio de la negociación colectiva sectorial, sino que los enmarca. Ya que afecta los derechos laborales de la clase obrera de conjunto, y habilita avanzar luego sectorialmente debido a que pone en juego los derechos consagrados en la ley de contratos de trabajo.

Esto ocurre si miramos la reforma desde un punto de vista estrictamente legal, pero en realidad en lo que a relaciones entre empresarios y trabajadores respecta la ley es solo una parte, lo que aquí impera es la relación de fuerzas y este nuevo proyecto deja muchas zonas grises por donde las patronales podrán avanzar en diferentes casos como aquellos donde se apela a la “voluntad” del trabajador como el pedido de licencias sin goce de haberes, o a renunciar a los logros por sobre el convenio colectivo, los trabajadores sabemos que coerción mediante los empresarios suelen manejar la “voluntad” de sus empleados o donde encuadra como trabajadores independientes con colaboradores a aquellos que sean cinco o menos sacando de hecho de los CCT al 13% de los trabajadores de las privadas que se inscriben en establecimientos con esa cantidad de trabajadores.

Es decir este nuevo proyecto bajaría el piso legal de las relaciones laborales y si los empresarios siempre maniobran por debajo de este piso les dejara las manos sueltas para hacer y deshacer empresas adentro, retrotrayendo las relaciones en la empresa al siglo XIX.

Los principales cambios en la ley de contrato de trabajo en caso que se apruebe el proyecto de reforma laboral:

- Fomento de la tercerización: el proyecto de ley establece que la empresa principal no tendrá ningún tipo de obligación respecto de los trabajadores tercerizados derivada de incumplimientos de las subcontratistas.
- Reducción de las indemnizaciones por despido: Actualmente la indemnización por despido equivale a un sueldo por año de antigüedad, tomando como base la mejor remuneración mensual, del último año. En la base de cálculo dejarán de considerarse las hs. extras, comisiones, premios, bonificaciones, compensaciones por gastos, aguinaldo proporcional, entre otros rubros. El proyecto también elimina la indemnización actualmente existente, equivalente a tres sueldos mensuales, por la falta de entrega del certificado de servicios y remuneraciones.

A partir de la próxima ronda de paritarias, se podrán acordar regímenes especiales de indemnización o seguro de desempleo con aportes de los propios trabajadores. En otras palabras los trabajadores podrán aportar de sus sueldos para

sus propios despidos.

- Ampliación de las facultades patronales de modificar las condiciones de trabajo permitiendo al empleador modificarlas produciendo cambios en el lugar de trabajo reubicando al trabajador en otro sector e incluso sede o cambiándolo de turno.

- Habilitación para que los trabajadores renuncien “voluntariamente” a sus derechos ello permitirá que aquellos trabajadores que tienen salarios o beneficios superiores a los previstos en el CCT puedan renunciar “voluntariamente” a estos derechos.

- Legalización del fraude laboral a través de la contratación de monotributistas creando la categoría de “trabajador autónomo económicamente dependiente” cuando su dependencia económica no supere el 80% de sus ingresos anuales. Si trabajador esta inscripto en alguna modalidad autónoma y le factura más del 20% a otra empresa o empleador (que podrían formar parte del mismo grupo empresario) de acuerdo a la ley se lo dejará de considerar en relación de dependencia y a los trabajadores independientes que cuentan con hasta cuatro “trabajadores independientes colaboradores”, que también quedan excluidos de la ley de contrato de trabajo. Esto posibilita excluir de la legislación laboral al 13% del total de asalariados registrados en el sector privado que trabajan en establecimientos de hasta cinco personas (el titular y cuatro dependientes) .

- Extensión de las pasantías laborales: Es un sistema que precariza aún más las condiciones laborales de los jóvenes trabajadores, que por un año y con una jornada de hasta 30 horas semanales lo harán subcontratados.

- Flexibilización de la jornada de trabajo por

medio del banco de horas y del contrato a tiempo parcial permitiendo la extensión de la jornada laboral hasta un máximo de 10 horas diarias sin pagar extras, siempre que la mayor extensión horaria sea compensada, en algún momento del año, con jornadas más reducidas.

- Reducción del plazo de prescripción laboral: El proyecto de ley reduce el plazo de prescripción laboral para el reclamo de créditos laborales de dos a un año, por ejemplo, en un despido o en un accidente de trabajo, o con la mala liquidación de Hs. extras o del impuesto a las ganancias.

- Mayores facilidades para el despido de trabajadores a través del “Fondo de cese laboral” que permitirá reemplazar las indemnizaciones por despido previstas en la ley de contrato de trabajo. Este “Fondo” estará conformado por aportes mensuales de todos los empleadores de una misma actividad y será administrado por un ente sin fines de lucro similar a las AFJP o las ART, habilitando un sistema de despido libre y sin costo directo para los empleadores.

- Ampliación de la licencia parental y creación de la licencia sin goce de haberes por razones personales: por un lado aumenta la licencia por nacimiento de 2 a 15 días y por otro crea una figura de licencia sin goce de haberes de hasta 30 días anuales que podría reemplazar, parcialmente, a las suspensiones que actualmente implican el pago de un porcentaje de la remuneración ya que sería muy difícil de comprobar que el trabajador no accedió “voluntariamente” a tomarse esta licencia.

- Registración laboral y abaratamiento del despido de trabajadores no registrados: el proyecto establece normas que eliminan el riesgo de mantener trabajadores “en negro”. En parti-

cular, reduce sustancialmente las multas previstas en la ley 24.013, que actualmente pueden ser reclamadas por los trabajadores no registrados o registrados deficientemente.

- Reducción de aportes patronales El proyecto incluye una fuerte reducción de las contribuciones patronales destinadas a sostener el sistema de seguridad social. La contracara de este desfinanciamiento del sistema de seguridad social será una disminución de sus prestaciones, ya sea por una reducción en su valor (por ejemplo con cambios en la ley de movilidad) o por la imposición de mayores requisitos para acceder a ellas (por ejemplo un aumento de la edad jubila-

toria o de los años de aportes).

- Posible cancelación de personerías a las organizaciones sindicales: con el supuesto objetivo de “actualizar” el Registro Nacional de Asociaciones Sindicales prevé que los sindicatos que en los últimos cinco años “no hayan dado cumplimiento a sus obligaciones legales y estatutarias” serán intimados a regularizar su situación en el plazo de 30 días bajo apercibimiento de ser dados de baja del registro. Abriendo la puerta a quitar la inscripción a aquellos sindicatos que no cumplan con alguna norma como el cupo femenino o la falta de presentación de balances.

El rechazo del “Banco de horas” en Metalsa

En 2013 la fábrica de Chasis Metalsa quiso instaurar un sistema de reparto de horas extras ya implementado en su planta mexicana en la de Talar de Pacheco. La empresa pretendía que cuando en un sector, había una gran demanda de trabajo y por lo tanto se veía obligada al otorgamiento de una gran cantidad de horas extras, en otro sector no había tanto trabajo. Los compañeros del sector con poca demanda faltarán un día a la semana y lo compensarán en el sector con mas demanda los sábados y en días de semana en sobre turno a la noche.

Metalsa es la fabrica más grande de la UOM Vicente López allí trabajan 1200 obreros actualmente su organización gremial es de un cuerpo de delegados de 15 compañeros, en esos momentos 13 delegados estaban alineados con la conducción histórica de la seccional y dos Nacho Serrano y Pujol habían ganado recientemente las elecciones en un sector. La Agrupación de trabajadores de Metalsa, a la que pertenecían ambos delegados, criticaba esta propuesta ya que la empresa pretendía legitimarla aduciendo falta de trabajo, pero tiraba por la borda la aplicación del Convenio colectivo, además de

ahorrarle a la empresa un total de 10 millones de pesos en horas extras, hasta fin de ese año y presentaba un peligroso antecedente dado que naturalizaba la flexibilización y la polifuncionalidad.

El problema para la empresa era que para implementar el sistema “mejicano” necesitaba que el gremio lo aprobara y para ello se lo debía legitimar en asamblea por ser un cambio en el régimen laboral.

La empresa impulsó una intensa campaña de “esclarecimiento” sector por sector, a través de los líderes organizando reuniones generales con los trabajadores de los sectores, tratando de impedir la participación de los miembros de la agrupación. La visión de la empresa era que “sacando de el medio” a los “conspiradores” convencería fácilmente al resto. Pero el sistema de funcionamiento colectivo de la agrupación de informar a la base y que todos participaran en la actitud a tomar, llevó a que todos los trabajadores del sector rechazaran la propuesta de la empresa; esto repercutió en otros sectores que también comenzaron a rechazarla. Este proceso llevó a que la política del banco de horas no pudiera ser aplicada.



 Partido por la Revolución y el Comunismo - PRC

 @prc_arg

 prcargentina@gmail.com

prcargentina.com