

CONSTRUCCION PLURAL, *más de 4 años* analizando la política y la economía con pluralismo.

Los miércoles a las 16 hs. por Radio Cultura (FM 97.9) con la conducción de FERNANDO MAURI.

* Horacio Schick, en Construcción Plural

ABORDAJES

http://abordajes.blogspot.com/2010/01/horacio-schick-en-construccion-plural_12.html

1

hschick@estudioschick.com.ar

info@estudioschick.com.ar

www.estudioschick.com.ar

Diálogo con Horacio Schick, titular del Estudio Schick y docente de posgrado de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relac. Internacionales de la Universidad de Tres Febrero y de cursos de especialización de la Facultad de Derecho de la UBA.

“Hubo dos novedades importantes en materia laboral sobre el cierre del año pasado. La primera es el fallo de la Corte Suprema que otorga mayor protección a los trabajadores de empresas tercerizadas al contemplar la solidaridad de las empresas principales, respecto a estos dependientes, de lo que hemos hablado hace quince días. La otra es la reforma legal al artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo, (LCT) establecida por la ley 26574, modificando y ampliando el alcance del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, una de las claves de bveda del derecho del trabajo”.

2

hschick@estudioschick.com.ar

info@estudioschick.com.ar

www.estudioschick.com.ar

“Un régimen de normas laborales que fuere libremente renunciable por el trabajador que tiene una evidente inferioridad negocial constituiría al derecho laboral como una disciplina especial sin sentido. Por eso, el principio de irrenunciabilidad constituye la garantía del cumplimiento de las disposiciones legales, por cuanto quita todo efecto a la voluntad del trabajador -unilateral o bilateral- destinada a renunciar a un beneficio reconocido a su favor”.

“Ninguna duda cabe que para los derechos provenientes de fuentes como las leyes (la L.C.T. y otras leyes laborales) o el convenio colectivo de trabajo o los estatutos profesionales, la renuncia es absolutamente ineficaz cualquiera sea la forma en que se exprese”.

“El debate que se había producido a partir de los años 80 recaía sobre si la irrenunciabilidad consagrada en el Art. 12 de la LCT también tutelaba los derechos nacidos de la voluntad de las partes mejorativa de los pisos legales o convencionales.. Por ejemplo los casos de haberes o premios superiores a los mínimos fijados en los Convenios Colectivos de Trabajo. (CCT) El caso típico es la renuncia que se le impone a un empleado de un determinado beneficio salarial o premio instituido a nivel de empresa por encima del CCT, a cambio de no ser despedido”.

3

hschick@estudioschick.com.ar

info@estudioschick.com.ar

www.estudioschick.com.ar

“Para un sector de la doctrina y jurisprudencia la norma solo protegía los derechos y beneficios de origen legal y convencional pues consideraba que son irrenunciables por tratarse de los contenidos mínimos que se han dado al contrato de trabajo, mientras que los demás derechos y beneficios obtenidos por el trabajador en la negociación privada individual o concedidos por el empleador, al estar por encima de esos mínimos, resultaban negociables o renunciables”.

“Otro sector, en cambio, postulaba una interpretación amplia del Art. 12 L.C.T. dotando de irrenunciabilidad a todo beneficio o derecho una vez incorporado al contrato, teniendo en cuenta que la razón de ser de la irrenunciabilidad es la relativa incapacidad negocial del trabajador, su inferioridad, por la cual podría perder ante el poder del empleador cualquier beneficio obtenido”.

“También entre quienes admiten la renunciabilidad de los derechos y beneficios de fuente no legal o convencional, existía una posición intermedia, que considera que debe presumirse en tales casos que el negocio está viciado de nulidad por el estado de necesidad en el que de ordinario está inmerso el trabajador cuando acuerda bajo el miedo a perder el empleo o, cuanto menos, condicionado por el temor a enemistarse con su patrón al contrariar sus deseos”.

4

hschick@estudioschick.com.ar

info@estudioschick.com.ar

www.estudioschick.com.ar

“Más allá de las discusiones, actualmente la casi totalidad de los jueces consideran nula la derogación de un derecho o beneficio del trabajador nacida de la mera decisión unilateral del empleador, aunque haya sido seguida del silencio e inacción del dependiente. Casi todos los tribunales resuelven que, para que la renuncia por el trabajador de un derecho o beneficio incorporado a su contrato, sea válida se requiere un acto jurídico bilateral expreso y equitativo, negándosele valor al silencio o la inacción del dependiente frente a decisiones unilaterales del empleador aún por largos lapsos. Así, por ejemplo, no se considera que la inacción y silencio del trabajador constituya un modo de aceptación tácito a un acto unilateral del empleador que le rebajó el sueldo, le suprimió un adicional o cualquier otro beneficio, reconociéndosele derecho a aquel a reclamar en cualquier momento”.

“Ahora bien, con esta nueva ley se ha cerrado el debate al incorporar como irrenunciables los beneficios también emergentes del contrato individual de trabajo”.

La nueva Ley deja redactado el artículo 12 de la LCT de la siguiente forma:

5

hschick@estudioschick.com.ar

info@estudioschick.com.ar

www.estudioschick.com.ar

“Artículo 12: Irrenunciabilidad. 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 extinció” (el subrayado es nuestro)

“Esta incorporación legal imposibilita que la empresa unilateralmente o con el consentimiento del trabajador reduzca o quite esos beneficios individuales. Se trata de una conquista muy importante que cierra un intenso debate jurisprudencial”.

“Esta disposición protectoria no afecta la contratación de nuevos trabajadores como se ha alegado desde ciertos sectores críticos de la nueva norma. El argumento que la menor protección laboral fomenta la productividad y el crecimiento del empleo, constituye una aseveración cuyo fracaso se constató en 1990, época en que se dictaron una sucesión de normas desprotectorias con la excusa de que el esquema normativo era rígido, que debía ser flexibilizado. Sin embargo esa política no impidió la recesión que finalizó con el fenomenal colapso económico social del 2001-2002, dejando a su vez a los trabajadores precarizados y en un estado de vulnerabilidad inéditos en nuestro país”.

6

hschick@estudioschick.com.ar

info@estudioschick.com.ar

www.estudioschick.com.ar

“Los empleadores en verdad contratan personal cuando la política económica acompaña, cuando hay mercado para sus productos. El derecho del trabajo siempre tiene la función de compensar y proteger a la parte más débil de la relación del trabajo: el trabajador. La Argentina, vive períodos con fluctuaciones permanentes de expansión, recesión, depresión, durante períodos a veces cortos o más largos, en otros. De tal modo que si ante cada ciclo se quitan o disminuyen los beneficios y derechos adquiridos por los trabajadores, se produce la ruptura de estabilidad de ingresos del trabajador y su familia y una desnaturalización de la disciplina destinada a tutelar a quien sólo vive de la fuerza de su trabajo”.

“Tampoco estimamos que esta modificación normativa que responde al principio de progresividad que debe impregnar la nueva legislación laboral fomente la informalidad”.

“El sector informal ya existe en nuestro país y se ha expandido conjuntamente con el aumento de la desocupación y la precariedad laboral. Un 30 a un 35% de los asalariados está en el sector informal. Esta informalidad se produce tanto en el sector privado como en el público. Incluso el Estado, dando un muy mal ejemplo, en sus distintos niveles tiene precarizado una porción de sus empleados a través de la contratación de empleados públicos bajo el disfraz de “contratos de locación de servicios” o “monotributistas”, que son casos típicos de fraude laboral”.

7

hschick@estudioschick.com.ar

info@estudioschick.com.ar

www.estudioschick.com.ar

“También la reciente política del Estado Nacional de sustituir trabajo genuino regido por la Ley de Contrato de Trabajo y los Convenios Colectivos de Trabajo por la integración de trabajadores a Cooperativas de Trabajo controladas por caudillos zonales, fomenta la precariedad y la informalidad, ya que los supuestos socios de las cooperativas son en verdad trabajadores dependientes objeto de una simulación, históricamente cuestionada por el Derecho Laboral”.

*** Analistas Políticos:**

Eduardo Fidanza (Sociólogo/ director de la consultora Poliarquía).

8

hschick@estudioschick.com.ar

info@estudioschick.com.ar

www.estudioschick.com.ar

Marcos Novaro (*Sociólogo/politólogo*).

*** Analistas Económicos:**

Jorge Todesca (*Ex viceministro de Economía / director de la consultora Finsoport*).

Pedro Andrieu (*Profesor titular consulto de la UBA / ex secretario de Estado / ex consultor de organismos multilaterales*).

Julio Gambina (*Prof. de Economía política en la Univ. de Rosario /*

9

hschick@estudioschick.com.ar

info@estudioschick.com.ar

www.estudioschick.com.ar

miembro de CLACSO).

*** La columna de interés republicano:**

Fabián Bergenfeld (Titular de la ONG Asoc. Civil de Defensa Ciudadana).

*** Analista en materia laboral:**

Horacio Schick (Titular del Estudio Schick / docente de posgrado de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relac. Internacionales de la Universidad de Tres de Febrero).

10

hschick@estudioschick.com.ar

info@estudioschick.com.ar

www.estudioschick.com.ar

*** La mirada desde el campo empresarial:**

Diego Pérez Santisteban (Consultor / presidente de la Cámara de Importadores / director de la Cámara Argentina de Comercio).

*** Analista de Política Internacional:**

Marcelo Cantelmi (Editor jefe de la sección El Mundo del diario Clarín).

*** La visión del ciudadano de a pie:**

Bernardo Poblet (ex gerente de Recursos Humanos de empresas/escritor).

11

hschick@estudioschick.com.ar

info@estudioschick.com.ar

www.estudioschick.com.ar