

LA ELIMINACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES GENERARÍA MÁS INCERTIDUMBRE Y DISCIPLINAMIENTO

Por Ana Laura Fernández y Mariana L. González

Esta nota fue publicada en [elDiarioAR el 11/11/2021](#)

El próximo domingo tendrán lugar las elecciones legislativas de medio término. En el marco de la campaña electoral, varios candidatos de partidos de la oposición (de derecha) se alinean en la propuesta de eliminar las indemnizaciones por despido, como supuesta forma de incentivar el empleo. Incluso el senador Martín Lousteau, de Juntos por el Cambio, presentó al Congreso un proyecto de ley para avanzar en este sentido.

En las líneas que siguen explicamos brevemente en qué consiste el proyecto y analizamos sus eventuales consecuencias que, como veremos, no serían la creación de más puestos de trabajo sino una mayor inestabilidad en el empleo, junto con una reducción del poder adquisitivo de los salarios.

¿De qué se trata el proyecto de eliminación de las indemnizaciones?

El proyecto de ley plantea una modificación de la legislación actual para reemplazar la obligación de las y los empleadores de pagar una indemnización en caso de despido por el aporte a un Fondo de Cese Laboral que asumiría tal obligación. Así, el proyecto plantea la eliminación paulatina de todas las indemnizaciones contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo, el Régimen para el Personal de Casas Particulares, el Régimen de Trabajo Agrario y el Régimen de Viajantes de Comercio. La única excepción sería el régimen de la construcción, que tiene ya desde los años noventa un modelo similar al que se impulsa.

El Fondo de Cese Laboral recibiría un aporte patronal, con una alícuota máxima del 12% sobre las remuneraciones durante el primer año de una relación laboral y del 8% para los subsiguientes. Se trata de un porcentaje significativo, que para las y los empresarios representa un costo igual o mayor al de una indemnización según la normativa actual, si se considera que un mes de salario por año trabajado equivale al 7,7% sobre el salario anual.

En caso de producirse un despido sin causa se abonaría a la o el trabajador un mes de sueldo por cada año trabajado o fracción mayor a 3 meses. No se aclara, como sí lo hace la Ley de Contrato de Trabajo, que para el cálculo debe tomarse como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año. Tampoco, que en ningún caso la indemnización puede ser inferior a un mes de sueldo ni que debe existir un mes de preaviso, lo que en los hechos implica eliminarlo. Se establece, finalmente, que en caso de cese de una relación laboral no registrada deja de aplicarse, como hoy está establecido, un aumento al doble de la indemnización prevista. Es decir que este proyecto propone en varios sentidos una reducción en el monto a percibir ante un despido respecto de la situación actual.

Como atractivo para las y los trabajadores, se vislumbra la posibilidad de percibir una suma de ese Fondo ante situaciones de finalización de un vínculo laboral que no sean el despido sin causa. De todos modos, en relación con este tema la redacción del proyecto es por demás ambigua, sin que se especifiquen dichas situaciones ni cómo se instrumentarían. No queda claramente explicitado qué modos de extinción del vínculo laboral cubriría este Fondo (además del despido sin causa) ni quién o cómo define cuándo se cubren o no esos modos de extinción.

En definitiva, lo que plantea el proyecto -sin decirlo explícitamente- es la conformación de una cuenta de capitalización a nombre de cada trabajador o trabajadora, que en el corto plazo podría tener un costo mayor para las y los empleadores. A cambio, la parte empleadora no enfrenta ningún costo a la hora de despedir trabajadores. Surgen algunas preguntas que no se saldan con el escrito: por un lado, en el contexto actual ¿es posible asegurar que el costo adicional efectivamente lo asuma la parte empresaria y no las y los trabajadores? Y por otro lado, si los fondos de un trabajador o trabajadora no fuesen suficientes para el pago del monto correspondiente por cese laboral, ¿cómo se cubriría? Más aún, ¿qué sucedería si esa situación fuese generalizada, por ejemplo, ante una grave crisis económica nacional?

¿Cuáles son los fundamentos de un proyecto de estas características?

Una de las razones por las cuales se plantea la eliminación de la indemnización por despido es porque se dice que esta medida redundaría en un incremento del empleo. La perspectiva teórica implícita en este razonamiento es la que afirma que una mayor flexibilidad en el mercado laboral que permita que el poder adquisitivo de los salarios se ajuste (es decir, baje) hasta su “nivel de equilibrio” se traduce en el pleno empleo. En este planteo, permitir que los salarios ajusten libremente (más allá de salarios mínimos establecidos normativamente y negociaciones colectivas) resulta aún más importante que el crecimiento económico para reducir la desocupación.

Los análisis que parten de esta base también restan importancia a la asimetría de poder de negociación que existe entre trabajadores y empleadores y al hecho de que las remuneraciones laborales representan la principal fuente de subsistencia de las familias, además de la puerta de acceso para la cobertura previsional contributiva y la cobertura de salud de las obras sociales. Si se tienen en cuenta todos estos factores, resulta evidente la pérdida que implica para un trabajador o una trabajadora una situación de despido.

Un comentario aparte merece el parentesco de esta propuesta con el régimen de los trabajadores de la Construcción. En efecto, para ese sector existe una regulación parecida a la que se propone, argumento que se esgrime en defensa del proyecto. Ese régimen especial se diseñó para fomentar la registración de trabajadores en un sector que se caracteriza por una gran inestabilidad (no solo del empleo, sino de la actividad en sí). Pero no todos los sectores tienen esas características, de manera que equiparar la legislación para sectores no equiparables no necesariamente es una buena decisión.

¿Qué muestra la evidencia acerca de este tipo de medidas?

La evidencia disponible para diferentes países tanto desarrollados como no desarrollados y -aún más importante- la propia experiencia argentina indican que la flexibilización del mercado laboral

y la reducción de costos laborales no provocan que el empleo se incremente ni favorecen la reducción de la informalidad y la precariedad laboral.

Diversos estudios que comparan situaciones de distintos países han mostrado que la protección contra el despido no se asocia con un mayor desempleo ni menor empleo; tampoco con menor eficiencia o baja competitividad. Sí, en cambio, se observa que una menor protección conlleva un aumento en la inestabilidad de los ingresos y en su desigualdad, así como mayor pobreza.

En la década de 1990, en el marco de profundas reformas económicas de corte neoliberal, se produjeron varias reformas laborales que apuntaron a la flexibilización del mercado de trabajo en pos de una reducción de los costos laborales. Para ello, buscaron facilitar los despidos, reducir indemnizaciones por despidos y por accidentes de trabajo y aplicar menores alícuotas de aportes patronales. También entonces se decía que el objetivo era promover el empleo y la registración. Sin embargo, estas medidas no lograron el resultado esgrimido en su defensa, sino que el país alcanzó niveles de desempleo e informalidad históricos durante su vigencia. En cambio, luego del año 2003, en un contexto de crecimiento económico y tras la reversión de parte de esas regulaciones flexibilizadoras, se crearon millones de empleos y se redujo relativamente el nivel de informalidad.

¿Qué implicancias podría tener esta medida para las y los trabajadores?

En un contexto de crisis económica como el actual, que por otra parte no se limita a la situación de nuestro país, una flexibilización de los despidos no contribuiría a aumentar el empleo. En cambio, esta medida sin dudas implicaría una menor estabilidad en el empleo, como lo muestra la experiencia de otros países, ya que desaparecería el costo disuasorio que implica el pago de una indemnización por despido. Además, la amenaza del desempleo se volvería un recurso más concreto frente a cualquier reclamo de las y los trabajadores, ya sea individual o colectivo. En síntesis, el resultado sería más inestabilidad e incertidumbre y mayor disciplinamiento.