

ARGENTINA: ANTE LA POSIBILIDAD DE INCLUIR A TODOS (VERDADERAMENTE)

*Esteban Mancuso**

recibido: 15 de febrero 2024

aceptado: 10 de marzo 2024

Resumen

Argentina se enfrenta ante el desafío de encarar reformas estructurales y la modernización del ordenamiento laboral es una de las más importantes a llevarse a cabo. Principalmente, porque el empleo privado productivo se encuentra estancado desde 2010 sin poder generar trabajo genuino desde entonces. El presente trabajo propone cambios en nueve pilares para que el mercado laboral evolucione de la rigidez actual y así, productividad. Estos pilares son: la promoción de empleo registrado, el fondo de cese laboral, nuevas modalidades de contratación, modificar el destino de las multas de empleo, modernización de convenios colectivos de trabajo, libertad sindical, derecho de huelga, asamblea y bloqueo sindical, servicios esenciales y actualización de los créditos laborales.

Palabras clave: Transición justa, Igualdad, Transparencia, Empleo decente, Litigiosidad, Competencia desleal, Inversión, Productividad, Futuro.

*Actualmente se desempeña como Abogado laboralista (UBA) y también es Docente de Derecho Laboral en UCAECE. Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF). Con 10 años de antigüedad en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (06-16) y aplicación a reclamos individuales como conflictos colectivos de trabajo. Mail: esteban_mancuso@hotmail.com

Abstract

Argentina has the challenge of facing structural reforms and the modernization of the labor system is one of the most important to be carried out. Mainly because productive private employment has been stagnant since 2010 without being able to generate genuine work since then. This paper proposes changes in nine pillars for the labor market to evolve from the current rigidity and thus, productivity. These pillars are: the promotion of registered employment, the labor severance fund, new hiring modalities, modifying the destination of employment fines, modernization of collective bargaining agreements, union freedom, right to strike, assembly and union blockade, essential services and updating of labor credits.

Keywords: Fair transition, Equality, Transparency, Decent employment, Litigation, Unfair competition, Investment, Productivity, Future.

JEL: D63, E22, E24, J21, J23, J24, K21, L44

Introducción

Mucho se habla respecto de la necesidad de modernizar el ordenamiento laboral argentino para atraer las ansiadas inversiones y así poder incorporar trabajadores al mercado formal del sector privado, donde verdaderamente verán garantizados sus derechos.

Para graficar la situación general actual de la manera más simple posible (aunque dolorosa), vamos a comenzar diciendo que la pobreza en Argentina supera ampliamente la mitad de la población total (57,4%)¹ y que en el segmento niños y adolescentes, esa cifra asciende casi hasta el 70% en algunos centros urbanos, lo cual implica que estos menores no tienen cubierta la canasta básica total que incluye alimentación, salud, vivienda, educación y vestimenta ², con el consecuente impacto que este flagelo trae aparejado para su futuro.

Entre los múltiples factores que aquejaron históricamente a la sociedad argentina, este artículo se focaliza en uno de ellos, que se acrecienta año tras año: las falencias en el ámbito laboral. A modo de disparador, se observarán distintas preguntas que se harán al lector a lo largo del desarrollo del presente con el objeto de trabajar mancomunadamente un cambio de rumbo hacia el bienestar general de todos los argentinos.

Cómo bien es sabido por gran parte de la población, la inflación es consecuencia del déficit fiscal, cubierto con emisión monetaria. Y este déficit se debe a un gasto público mayormente ineficiente y desmesurado, en su mayoría exacerbado por el clientelismo político que ha caracterizado a distintos gobiernos.

¹ Informe Observatorio de la Deuda Social Argentina de la Universidad Católica Argentina Feb/24, en base a Encuesta de la Deuda Social Argentina del tercer trimestre de 2023.

² Informe INDEC Sept/23, en base a primer semestre 2023.

Cómo producto de las cifras alarmantes que aquí se han repasado, con los efectos secundarios de aquellas y que cada argentino padece a diario, la sociedad ha elegido un cambio de rumbo político y económico. La Argentina nuevamente se encuentra ante la sensación de que se está frente a una última oportunidad antes del temido colapso. Producto de ello, nuestro Congreso Nacional se debate entre realizar las reformas estructurales que la coloquen nuevamente en una posición competitiva a nivel regional y la inserten al mundo de los negocios, o continuar por el camino de ordenamientos vetustos que fueron pensados para otro siglo y que solo generan mayor pobreza y evasión fiscal, manteniendo ciertos beneficios para una parte muy pequeña de la población.

Corregir las causas de los males que aquejan a la Argentina implicará transformar el asfixiado sistema previsional, reformar el Estado, modernizar el ordenamiento laboral y también una reforma en materia de políticas sobre comercio exterior. Pero no se debe perder de foco la importancia que tiene el mercado laboral argentino en todas las otras aristas a reformar, siendo toda modernización laboral transversal a cada una de ellas.

Es el mercado de trabajo formal del sector privado quien absorberá la mano de obra vacante luego de una reforma del Estado. Asimismo, un marco laboral seguro propiciará las inversiones que terminen por generar las fuentes de trabajo necesarias para apuntalar nuestro inviable sistema previsional. Es el trabajo decente el cual brindará el sustento que todas las personas necesitan para valerse por sí mismos y alcanzar la justicia social. ¿O acaso no es el modelo actual el que provoca las cifras alarmantes que crecen año tras año?

Debemos pensar en forma colectiva una alternativa para volver a ser la Nación que supo emplear a nuestros abuelos, en donde la cultura del trabajo era creciente y quien pensaba en hacer una inversión y generar empleo tenía la plena confianza en alcanzar el éxito de su negocio o emprendimiento, en virtud de tener una perspectiva macroeconómica clara, normas seguras y estables, y un Estado que incentive (y no confisque) y proteja el capital invertido.

Los datos sobre todos los aspectos del empleo son alarmantes: aumento del trabajo informal, mayor presión tributaria sobre el empleo privado, crecimiento del empleo público (en condiciones irregulares), nuevas formas de trabajo a las que se irrisoriamente se busca aplicar normativa surgida cuando internet apenas comenzaba a existir, y una creciente conflictividad que afecta seriamente la productividad de las empresas y la prestación de servicios que deberían ser esenciales, como el transporte y la educación.

En las décadas recientes se hicieron muchos intentos pero ninguno de ellos ha dado una solución efectiva a los millones de personas que hoy esperan no solo conseguir un trabajo, sino acceder a un empleo que los dignifique y les garantice los derechos adquiridos que expresan como “conquistados” aquellos que justamente no permiten ni el más mínimo debate para buscar una solución a un verdadero flagelo argentino: la informalidad laboral.

El último informe sobre mercado de trabajo publicado del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC)³, arrojó que en Argentina 13.4 millones se encuentran ocupadas. De allí, 10 millones aprox. (75%) son asalariados, de los cuales el 35% no tiene aportes jubilatorios. Del total de asalariados, 6.4 millones prestan servicios en el sector privado, mientras que 3.5 millones lo hacen en el sector público. Y en ese universo entre 13.4 y 10 millones, se encuentra el trabajo independiente de autónomos y monotributistas independientes.

Siguiendo el análisis de los datos anteriormente mencionados es válido considerar que, entre los trabajadores sin aportes jubilatorios, sumado a la gran cantidad de personas que no reciben los beneficios de un trabajo en relación de dependencia, hay una alta proporción de trabajadores informales y en su mayoría monotributistas. Cabe recordar los efectos negativos de la precarización laboral: falta de aportes jubilatorios, de obra social, de ART, de los restantes aportes a la seguridad social, sumado a la competencia

³ Informe técnico sobre Mercado de Trabajo, en base a Encuesta Permanente de Hogares del tercer trimestre de 2023, publicado por el INDEC en Dic/23.

desleal para los empleadores y el tremendo agujero fiscal que ello provoca en las arcas del Estado.

De lo mencionado se desprenden dos asuntos muy importantes: la necesidad de considerar la remoción de la normativa que afecta la generación de empleo genuino, y al mismo tiempo, la urgencia por modernizar un ordenamiento laboral que acoja las necesidades que hoy demandan los diversos actores del mercado de trabajo y que no encuentran solución en la legislación vigente.

Algunas de las leyes laborales se encuentran desactualizadas dado que, cada vez que se ha intentado en los últimos 20 años realizar algún tipo de modificación, no se ha producido ningún diálogo fructífero entre los actores de dicho ámbito. La tan temida “reforma laboral” no necesariamente implica una pérdida de los derechos adquiridos o de las conquistas gremiales. Tampoco una precarización de los trabajadores o una reducción de los costos. ¿Quiénes atribuyen una connotación negativa al concepto de “reforma laboral” realmente están defendiendo intereses ajenos o los propios?

Resulta imposible determinar con certeza cuáles serían los resultados que se alcancen en caso de aprobarse alguno de los proyectos de modernización laboral que se debaten en el Congreso Nacional⁴. Lo que sí es posible afirmar es que, de no producirse cambios en el marco laboral vigente, muchas personas no podrán acceder a un trabajo que los dignifique. Entonces, debates en torno a nuevas modalidades contractuales, descentralización de las relaciones laborales, programas de empleo y regularización, reducción de costos laborales no salariales que afectan la generación de empleo, entre otros, deberían ser los ejes del debate a producirse en este 2024.

Para ello, se propone repasar junto al lector una serie de medidas transformadoras que podrían propiciar un escenario laboral más justo, equitativo y productivo.

⁴ El presente fue escrito mientras el Proyecto de Ley “Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos” cuenta con media sanción de la HCDN y aún no obtuvo tratamiento “sobre tablas” en la Cámara Alta (sí obtuvo dictamen favorable).

1- Promoción del empleo registrado: una forma de garantizar el acceso a derechos universales

Como una forma de incentivar al blanqueo de empleados no registrados en su totalidad, o con registración deficiente (ya sea en su fecha de ingreso o en su remuneración), se propone un sistema para todas las relaciones laborales vigentes del sector privado, iniciadas con anterioridad a la eventual promulgación del régimen propuesto.

De este modo, los trabajadores registrados correctamente por los empleadores tendrán derecho a computar hasta sesenta meses -o la menor cantidad de meses por la que se los regularice-, tomando como base de cálculo un monto mensual equivalente al Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente, únicamente a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la Ley N° 24.241 y sus modificaciones para la obtención de la Prestación Básica Universal y para el beneficio de Prestación por Desempleo previsto en el artículo 113 de la Ley N° 24.013 y sus modificatorias.

Cabe destacar que los meses regularizados no deberían ser considerados a los fines de la determinación de la Prestación Compensatoria ni de la Prestación Adicional por Permanencia.

El incentivo a la correcta registración se da a partir de la condonación de intereses y la liberación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, sumadas a la extinción de la acción penal que pudiera corresponder por delitos tributarios. Habrá que determinar el plazo para regularizar -contado desde la fecha de entrada en vigencia de la eventual reglamentación de la norma- y la mencionada condonación procederá en distintos porcentajes según el plazo en que se registre el vínculo laboral en cuestión.

Podrán incluirse en el régimen las deudas controvertidas que se encuentren en sede administrativa, contencioso administrativa o judicial, a la fecha de la publicación en el Boletín Oficial del presente régimen que se propone, en tanto el empleador se allane incondicionalmente, y según su caso, desista o renuncie a toda acción y derecho, incluso

al de repetición, asumiendo el pago de las costas y demás gastos causídicos (honorarios profesionales, tasas, etc).

Asimismo, en caso de constatarse la existencia de personal no declarado o mal registrado con posterioridad al acogimiento que se produzca al régimen previsto, se producirá el decaimiento de los beneficios otorgados, debiendo los empleadores ingresar el monto de deuda condonada, más los intereses y sanciones previstas.

La realidad es que, más allá del beneficio de “blanquear un empleado a costo cero”, el desafío será afrontar en adelante todo gasto que está por encima de su salario, por ello es que la modernización del ordenamiento laboral **debe producirse de manera integral**, para así alcanzar los resultados esperados.

Un punto importante a determinar -en caso de prosperar esta iniciativa- es que la condonación total o parcial de la deuda no podrá afectar el financiamiento de la Seguridad Social ni los derechos de los trabajadores y/o beneficiarios. Para ello el Poder Ejecutivo Nacional deberá adoptar los recaudos presupuestarios necesarios para compensar la aplicación de la reducción de que se trate (y evitar el desfinanciamiento de la SS).

2- Fondo de cese laboral: La manera segura de extinguir vínculos laborales para ambas partes

Con el objeto de modificar el régimen de preaviso y despido sin causa contemplado en los arts. 232 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744, se propone que por medio de un acuerdo entre las partes signatarias de los correspondientes Convenios Colectivos de Trabajo se establezcan “Fondos de Cese Laboral” para cada sector. Este sistema sustituiría las reparaciones indemnizatorias mencionadas, así como las demás modalidades previstas en los Arts. 247-254 LCT (Fuerza mayor, muerte del trabajador, muerte del empleador, vencimiento del plazo, jubilación del trabajador, incapacidad o

inhabilidad del trabajador). También podrán utilizarse dichos fondos para el caso de extinción por voluntad concurrente de ambas partes (Art. 241 LCT) y la adhesión a un Programa de Retiro Voluntario o desvinculación anticipada.

Un sistema como el que se propone, donde quienes invierten conocen de antemano cual será el costo por la extinción de cada vínculo laboral, otorga mayor seguridad y genera mayor certidumbre sobre el horizonte del negocio que se propone emprender. Vale mencionar que hoy en día un juicio laboral puede significar el cierre de una Pyme.

Un régimen de fondeo sectorial como el que se propone podría ser administrado por un ente sin fines de lucro, de conducción bipartita (Cámaras empresarias y sindicatos) y controlado por una sindicatura, bajo el nombre de “Instituto Administrador del Fondo de Cese Laboral Sectorial de... (denominación de la actividad)”.

El patrimonio del Instituto estaría integrado por los aportes obligatorios que deberán realizar los empleadores en forma mensual en la cuenta bancaria habilitada al efecto, así como por lo producido de las inversiones que está habilitado a realizar. El monto del aporte mensual al cual se encontraría obligado el empleador se calcularía sobre tamaño de la plantilla y rotación de la misma, y en base nivel de facturación de la empresa.

Llegado el momento de la extinción por la causa que fuere, el monto depositado en favor del trabajador en el Fondo de Cese Laboral tendría carácter irrenunciable, no pudiendo ser cedido, gravado ni embargado salvo por imposición de cuota alimentaria.

Una vez extinguida la relación laboral por los medios que establece la Ley, el empleador deberá remitir copia del distracto al Instituto para que éste deposite en 4 días hábiles las sumas que le correspondan en su cuenta sueldo. Al respecto, vale mencionar que el trabajador podría optar por recibir el pago total y único de los fondos, o cobrar en forma parcial y periódica, disponiendo que el saldo pendiente sea capitalizado por el Instituto, siendo el trabajador quien reciba los intereses en los términos que las partes convengan oportunamente.

Para el caso de los despidos con causa que sean controvertidos, el Instituto reservará los fondos hasta tanto exista declaración firme de la autoridad judicial competente respecto de la validez de la causal invocada. Si el trabajador extinguiere el vínculo laboral invocando una causa que luego la autoridad competente declara inválida, aquel perderá el derecho a percibir los fondos y estos serán reintegrados al empleador. Por el contrario, si el empleador extingue la relación laboral invocando una justa causa que el magistrado decide desconocer, el trabajador percibirá los montos ingresados al fondo una vez finalizado el litigio.

Este tipo de régimen otorgaría mayor previsibilidad al empleador y con ello se alentaría la inversión y se generaría más empleo formal.

En caso de prosperar, el éxito de esta iniciativa pasaría por determinar el monto de la alícuota que aportarían los empleadores (entre tamaño de la plantilla y rotación de la misma, y nivel de facturación de la empresa) y, sobre todo, en qué invertir todos esos aportes y que los mismos no queden inmovilizados o tengan una baja rentabilidad que sea superada por un fenómeno tan viejo y conocido en la Argentina como lo es la inflación.

3- Nuevas modalidades de contratación: la respuesta necesaria a la inmersión (cada vez más acelerada) de la tecnología en el mundo del trabajo

Ante el crecimiento exponencial de las Economías Colaborativas, también conocidas como “economías de plataforma”, resulta imperioso crear nuevas figuras laborales que habiliten la prestación de servicios por parte de personas sin la nota característica de la relación de dependencia de un vínculo laboral clásico, habilitando la creación de empleo registrado y nuevas oportunidades de trabajo.

No reconocer este nuevo fenómeno es permitir un aumento constante de la conflictividad social en este aspecto, sumado a todos los efectos negativos del empleo

no registrado: relaciones laborales incorrectamente registradas (dado que estos trabajadores tampoco deberían ser monotributistas), falta de aportes y contribuciones, Seguro médico, ART, SAC, vacaciones pagas, etc.

Para este tipo de actividades y formas de contratación no es correcto establecer definiciones generales y utilizadas desde la década del 70. Este escenario tiene sus matices y por ello sería incorrecto definir que encuadra exactamente como relación de dependencia o locación de servicios. Así lo estableció la jurisprudencia y la doctrina, manifestando abiertamente que hay que analizar cada caso en particular.

A partir de ello, se propone el fomento del empleo a través de una modalidad de contratación más flexible, sin los sobrecostos y la rigidez que vuelven reticentes a los empleadores a generar nuevos puestos, abrumados también por la inseguridad jurídica que regulará este vínculo.

Si bien es cierto que hay una dependencia económica de los repartidores para con la aplicación, no existe la típica relación de dependencia técnica, jurídica y económica que exige la LCT. Lo que se observa es una locación de servicios, en donde el repartidor cobra por cada reparto que realiza, como cualquier profesional que factura por un servicio prestado. Es decir, es una modalidad de trabajo ambigua donde ninguna de las dos modalidades mencionadas anteriormente lo encuadra correctamente.

Hace falta una Ley que considere las particularidades de las nuevas formas de empleo. Pretender regular cuestiones del futuro con conceptos del pasado e incluir a las *apps* de *delivery* en la LCT vigente sería una aberración jurídica, y en términos fácticos, una expulsión instantánea de las empresas.

Debe ser una norma consensuada con estas empresas, para que el negocio sea rentable y así se continúen brindando oportunidades de empleo formal (no como el régimen que nuestros legisladores sancionaron para regular el teletrabajo, por ej).

Un marco normativo acorde a la actividad, la cual no puede adecuarse a los términos y tradiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, que data del año 1974.

Hay que crear una nueva figura que hoy no existe. Cuando se redactó la LCT, la tecnología no tenía el papel preponderante que ocupa hoy en las relaciones de trabajo y era imposible concebir la existencia de las economías de plataforma. Asimismo, estas últimas no se conciben con relación de dependencia; “son vínculos asociativos”. Los trabajadores demandan derechos laborales y también la flexibilidad que esta actividad les permite.

Del mismo modo, se propone otorgar una herramienta de apuntalamiento de aquellos emprendedores que deciden contratar personas pero que no cuentan con la asistencia y el respaldo necesarios.

Para este grupo de trabajadores que, en base al coraje y fuerza, se propusieron llevar adelante su negocio y emprender, sería propicio que el ordenamiento les ofrezca la figura del “trabajador independiente”. Rompiendo con los falsos estereotipos de que todos los empleadores en nuestro país son grandes corporaciones, el trabajador independiente debería poder contar con hasta otros cinco (5) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y así acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentaría el Poder Ejecutivo Nacional.

Este vínculo debería basarse en la relación autónoma, sin que exista dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras, pero incluiría, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores, el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

A través de esta iniciativa, se fomentarían las oportunidades de empleo formal, con especial atención en aquellos sectores que suelen ser quienes enfrentan mayores obstáculos para cumplir con el ordenamiento vigente y el costo laboral no salarial.

Los emprendimientos, esencialmente privados, resultan el mejor recurso para la contención social, a través del empleo y la generación de bienes y servicios necesarios para la vida de toda sociedad. Como generadoras de empleo, además de la producción de bienes y servicios, requieren de nuestro mayor apoyo y cuidado.

Es necesario otorgar a la sociedad instrumentos jurídicos que permitan el nacimiento y la conservación del empleo en actividades sostenibles económicamente. Sin producción de bienes y servicios, la distribución se hace pobre, diminuta, cuando no imposible de mantenerse en el tiempo.

Todo ello debe llevarse a cabo en el marco de un diálogo social adecuado, en el que tanto trabajadores como empleadores encuentren un canal de crecimiento mutuo. La generación de empleo es tan fundamental que requiere nuestra atención inmediata si soñamos con un país grande y libre.

4- Modificar el destino de las multas de empleo: una corrección necesaria para evitar un problema futuro y, al mismo tiempo, desincentivar la industria del juicio

Se propone modificar el destino de las multas por trabajo no declarado y/o incorrectamente registrado (Arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24.013). En vez de ser el trabajador quien las reciba “directamente”, como ocurre actualmente, en caso de aprobarse esta iniciativa sería la ANSES quien las reciba para luego computarlas en favor del trabajador como períodos de servicios, aportes y contribuciones (Completa la falta de aportes y contribuciones que no tuvo el trabajador en el sistema por no estar registrado o estar registrado de manera incorrecta). De esta forma, el trabajador las percibiría al momento de jubilarse.

Debe tenerse en cuenta que la informalidad de las relaciones laborales en Argentina priva de recursos a las arcas de la ANSES, afectando seriamente su sustentabilidad, por lo que parece razonable que sea esta quien perciba la multa. Asimismo, un punto fundamental de la reforma es el “desincentivo” hacia la denuncia de reclamos judiciales ilegítimos o infundados, lo que implicaría una notable disminución de la litigiosidad laboral.

Si bien se trata de un mecanismo que no ha reflejado resultados satisfactorios en materia de blanqueo, ello responde en gran parte a la combinación de una excesiva presión tributaria, conjugado con un estado ausente en materia de fiscalización laboral.

Pero entiendo que ello no debe llevar a la desaparición de las multas de empleo que aquí se tratan, sino todo lo contrario ya que llegado el momento de edad jubilatoria, de eliminarse las multas habría un problema a futuro que demandaría, o bien una moratoria previsional, o la imposibilidad del trabajador de acceder al beneficio jubilatorio por falta de años con aportes.

5- Modernización de convenios colectivos de trabajo: ajustar las normas sectoriales a la realidad actual de cada actividad

Debemos contrarrestar la agonía de un modelo legal que ya no tiene perspectiva de supervivencia en nuestro país. Uno de los objetivos principales de la reforma laboral que se propone es el aumento de la productividad. Para ello, todos los actores dentro del mundo del trabajo deben atender cómo el fenómeno de la tecnología –sumado a la globalización– modificó las estructuras en el trabajo.

Es necesario que se pueda aplicar la polivalencia funcional sin otra limitación que la razonabilidad en su implementación, permitiendo que un trabajador pueda no solo realizar tareas de su propia categoría, sino también tareas de jerarquía inferior o

superior, en la medida que sean compatibles y razonables, y en la medida que el colaborador tenga la capacitación y el entrenamiento necesario.

Esta polivalencia funcional, también conocida como multiprofesionalidad, importa el conocimiento de distintos oficios o profesiones, generando una ampliación del conocimiento en el trabajador.

Jornadas y descansos flexibles, bancos de horas y premios por productividad son conceptos que, lejos de precarizar el trabajo, modernizan un estanco ordenamiento laboral de las relaciones colectivas del trabajo que ha demostrado fracasar en la paz social. Pretender regular el futuro con conceptos del pasado es ir en contra del desarrollo de nuestra nación y perder competitividad en términos regionales.

Es por ello que deberíamos enfrentar el futuro de las relaciones laborales con una nueva perspectiva, generando conciencia respecto de la sustentabilidad del ordenamiento vigente, con la urgencia que la situación actual nos presenta, pero con la debida precaución de no caer –una vez más como tantas- en la creación de nuevas figuras laborales con los mismos contenidos estancos que terminan siendo norma escrita inaplicable por ineficiente.

6- Libertad sindical: impulsar la democracia sindical y el libre acceso a cargos jerárquicos

Es necesario que el modelo sindical sea transparente y que asegure el pleno ejercicio de la libertad sindical, individual y colectiva. Se debe asegurar la democracia sindical en todos los planos, no solo el electivo, sino en lo que hace a la participación real de los representados en la vida interna de los gremios.

Asimismo, resulta imperioso modificar la Ley de Asociaciones Sindicales, específicamente en cuanto a la reelección de los mandatos sindicales. No parece conveniente para una Nación seria y próspera el sostenimiento de los mismos dirigentes

en cargos de semejante envergadura. Los cargos en entidades patronales tienen duración establecida por estatuto y con determinada posibilidad de reelección. Igualmente, para cargos de funcionarios nacionales y provinciales, conforme mandan las respectivas Constituciones.

La mejor forma de representar los intereses de los trabajadores es mediante el recambio de autoridades, con ideas frescas y novedosas que tengan como objetivo primordial mejorar la calidad de vida de sus representados y de toda la clase trabajadora.

7- Derecho a Huelga, asamblea y bloqueo sindical: para el respeto de las garantías constitucionales de todas las personas

¿Qué nos dice la frase “los derechos terminan donde empiezan los derechos del otro”? Esta frase reguladora ha intentado sobrevivir a lo largo de los años dentro del debate sobre protesta social.

En materia de ejercicio de derechos gremiales, los trabajadores serán libres en cuanto a su goce, siempre que no afecten o restrinjan garantías constitucionales de otras personas.

Para ello, los representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales tendrán derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados, pero sin afectar el normal desarrollo de las actividades de la empresa o afectar a terceros.

Del mismo modo, deberían ser sancionadas las acciones gremiales que en modo alguno supriman la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de este tipo, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas. También, cuando mediante el bloqueo o toma de un establecimiento se impida u obstruya el ingreso o egreso de personas y/o cosas del establecimiento. Asimismo, para el caso en que se ocasionen

daños en personas o cosas de propiedad de la empresa o de terceros, también deberían recibir la aplicación de sanciones.

Verificada la comisión de alguna de las acciones referidas anteriormente, la entidad sindical responsable de la acción gremial observada debería recibir la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, previo haberse cumplimentado el procedimiento que se disponga ante la Autoridad de Aplicación.

Debe quedar en claro que no se está pretendiendo limitar el legítimo ejercicio del derecho de huelga, sino los desbordes que en nombre de ese derecho se vienen realizando en nuestro país.

Del mismo modo se propone que, cuando el entorpecimiento del acceso al comercio, industria o establecimiento de cualquier tipo fuese con el fin de obtener un beneficio o causar un perjuicio (fin ilícito, no laboral), dicha acción debería ser reprimida con pena de prisión a determinar según la gravedad y las particularidades del caso.

8- Servicios esenciales: una necesidad imperiosa para el futuro del país

Cuando hablamos de servicios esenciales nos referimos a aquellas prestaciones que deben ser mantenidas indefectiblemente, porque no consienten interrupción alguna, en orden a preservar los derechos esenciales que se encuentran en pugna con el derecho de huelga.

La determinación de cuales son los servicios que deben ser considerados como “esenciales” puede variar de un país a otro, pero todos entendemos que el concepto se refiere a aquellos sin los cuales peligra la integridad y existencia de las personas y que afecten seriamente a la sociedad en su conjunto.

Partiendo de la base que no suena lógico pretender invocar un derecho ilimitado a la huelga, afectando seriamente el derecho a la vida, a la seguridad, a la salud pública, entre otros, se propone la necesidad de determinar y preservar los servicios esenciales.

Por todo ello, se propone establecer la determinación de aquellos servicios que deberían revestir la calidad de “esenciales” y, al mismo tiempo, la prestación mínima de estos cuando sean desarrolladas medidas de acción gremial que afecten la prestación normal del servicio que se tratare.

Así, la garantía de prestación mínima de servicios esenciales debería considerar también -además de los ya establecidos en el Art. 24 de la Ley 25.877- al transporte terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin, a los servicios educativos de los niveles inicial, primario y secundario, la educación terciaria y universitaria y la enseñanza especial, tanto en el sector público, como privado. Al mismo tiempo, se propone que esta prestación de servicios mínimo, en el caso de los servicios considerados como “esenciales”, en ningún caso permita que las acciones de los gremios afecten la prestación normal del servicio que se tratare, garantizando una cobertura no menos al noventa por ciento de aquella.

9- Actualización de los créditos laborales: evitar que una sentencia implique el cierre de una empresa producto de una actualización desproporcionada

Resulta menester hacer mención especial para los créditos laborales y su depreciación durante el desarrollo de los respectivos procesos judiciales. El gran inconveniente está dado por la tasa de actualización de estos, situación que, si no es observada con detenimiento, puede producir numerosas injusticias para alguna de las partes.

Para evitar injusticias, se propone que los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo sean actualizados y/o repotenciados y/o devenguen intereses con criterio unificado.

La suma que resulte de dicha actualización y/o repotenciación y/o aplicación de intereses en ningún caso podrá ser superior a la que resulte de calcular el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

Ello tendría como objetivo reducir la litigiosidad y disminuir la incertidumbre sobre los costos de contratación y despido que produce la determinación en juicio de la indemnización.

Conclusión: tomar conciencia a tiempo

Urge la necesidad de modificar el sistema laboral de modo de permitir el acceso formal a enormes masas de desempleados, subempleados o trabajadores que se desempeñan en la informalidad, producto de regulaciones que desalientan la contratación y aumentan el costo laboral, en mayor medida en beneficio de las representaciones gremiales y la industria del juicio, que de los trabajadores.

El agotamiento social de un modelo económico que no ha brindado soluciones a problemas históricos que aquejan a nuestro país en materia laboral -entre otros- y que se incrementan año a año parece haber dado paso a otro modelo bastante distinto.

El ordenamiento laboral vigente resulta vetusto y poco aplicable para las nuevas realidades que hoy tiene el mundo del trabajo. Se busca un horizonte previsible en el marco de relaciones laborales pacíficas y pasibles de encontrar las ansiadas inversiones que Argentina necesita hace décadas. Solo así, dentro de un marco jurídico seguro y un diálogo social tripartito que resuelva cuestiones como productividad y nuevas modalidades contractuales, se podrá dar lugar al empleo decente que la sociedad demanda.

Tomando en consideración las cifras analizadas en el comienzo y la problemática que acarrearán las leyes laborales tal y como están hoy en día, resultará muy propicio en los

días venideros que todos los actores involucrados hagan un llamado a la reflexión por el bien común y no minen las posibilidades de progreso de la Argentina.

Referencias bibliográficas

- ALDAO-ZAPIOLA, Carlos A. (2018). *Breve Historia de la Negociación Colectiva en Argentina*, Ed. La Ley, 2018.
- De Diego, Julián A. (2015). *Manual de Derecho Laboral para Empresas, 5ta. Edición ampliada y actualizada*, Ed. Errepar.
- GRISOLIA, Julio A. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. Ed. Estudio.
- Ministerio de la Justicia de la Nación, Ley de Contratos de Trabajo 20.744, Septiembre 1974.
- Ministerio de Justicia de la Nación, Ley 23.551, Abril 1988
- Ministerio de la Justicia de la Nación, Ley 24.013, Noviembre 1991.
- Ministerio de Justicia de la Nación, Ley 14.250, Abril 2004.
- Ministerio de la Justicia de la Nación, Ley 25.877, Marzo 2004.
- RODRIGUEZ MANCINI, Jorge (2015). *Derecho del Trabajo análisis doctrinal, normativo y jurisprudencial*. Ed. Astrea.