

## **CAPÍTULO 4**

### **PROPUESTA DE REFORMA DE LAS RELACIONES LABORALES**

Una reforma profunda del modelo vigente de relaciones laborales impone cambios legales y estructurales tanto en el plano individual como colectivo, poniendo énfasis en el empleo y su promoción como objetivos prioritarios y centrales.

La evolución del empleo depende del crecimiento de la economía. Por lo tanto las normas laborales deben ser suficientemente equilibradas de manera de proteger a quienes aportan su trabajo, pero sin generar desincentivos a la inversión ni a la productividad. Sólo la creación de empleo y el aumento de productividad pueden constituir la base sólida de salarios elevados.

Toda imposición o carga sobre el salario provoca una sustitución de mano de obra por capital, afectando el nivel de empleo. La oferta agregada de mano de obra es relativamente rígida, no así la demanda. Es por ese motivo que cualquier aumento del costo laboral debido a mayores impuestos y cargas sobre el trabajo, reduce el salario de bolsillo.

Es imprescindible promover la negociación de salarios y condiciones laborales en un marco de modernidad y de productividad, entre interlocutores genuinos y con intereses distintos pero finalmente alineados por la búsqueda del éxito de la empresa. Los resultados serán los mejores posibles frente a cada circunstancia o contexto en el que se desarrolla la actividad de la empresa y del sector.

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.

Se debe dar preferencia a los acuerdos laborales de nivel menor (empresa, sector geográfico, etc.), que a los acuerdos colectivos a nivel de sector de actividad. Sólo a nivel de empresa, con sus propias ventajas y

dificultades, asegura la convergencia de intereses entre accionistas y trabajadores

Será imprescindible realizar cambios en materia de controles administrativos, autoridad de aplicación, y policía laboral que resulten compatibles con el nuevo modelo. Es importante evitar la duplicación y hasta la triplicación de las autoridades administrativas competentes en cada jurisdicción, que además de ser un dispendio innecesario, son ineficientes y generan conflictos jurisdiccionales, desprotegiendo tanto a los trabajadores como a los empleadores.

En este marco, es imprescindible contar con un centro único de información de los ciudadanos económicamente activos que abarque ocupados y desocupados, y su eventual vínculo con prestaciones, sistema de salud, régimen previsional, riesgos del trabajo, beneficios, subsidios o retribuciones, a fin de evitar discrepancias, incongruencias e incompatibilidades.

### **Política laboral individual**

En el plano individual hemos contemplado tanto los aspectos relativos al comienzo de la relación laboral, como a su desarrollo, la extinción y las bases para una cobertura razonable al momento que la persona busca un nuevo empleo. Los aspectos relevantes son:

### **Empleabilidad y formación**

Las competencias requeridas por la demanda de trabajo en el mercado, es lo que se denomina empleabilidad, que en la actualidad está claramente deteriorada por el retraso educativo y el deterioro de las carreras de oficios, habilidades y profesiones que se utilizan en las distintas industrias y servicios.

Para acceder a un trabajo digno es imprescindible contar con la capacitación, entrenamiento y nivel profesional adecuados.

### **Contratación flexible y promoción de la creación de empleo**

Si el contrato es rígido, en cuanto demanda numerosos requisitos y condiciones, tiene cargas y costos excesivos y no cuenta con una legislación que brinde seguridad jurídica para ambas partes, el empleador será siempre reticente para generar nuevos puestos de trabajo. Es por ello, que se debe flexibilizar la contratación de modo que todas las trabas queden liberadas, y a la vez se brinden garantías para que no se produzcan

contingencias imprevisibles y desproporcionadas. El comienzo del contrato de trabajo a través del período de prueba, el contrato de plazo fijo flexible, y otras formas de contratación modulares (conforme a los requerimientos de ciertas actividades o modalidades) deben ser un medio de promoción eficaz del empleo y una fórmula para bajar los costos laborales. No obstante esto, quien preserve la continuidad del contrato de trabajo debería contar con un incentivo y no con desincentivos. Lo mismo para quien genere nuevas oportunidades de empleo, por ejemplo la reducción de las cargas sociales cuando se crean nuevos puestos de trabajo, y la reducción es mayor si se toma personal que tiene graves dificultades para reinserirse. Otros incentivos posibles son el diferimiento del pago de las cargas sociales o el pago en cuotas de las mismas cuando se tuvieran dificultades económico-financieras para afrontarlas.

### **Flexibilización interna**

El desarrollo de la relación laboral necesita de la dinámica que exigen los nuevos procesos y las nuevas tecnologías. Es necesario que se pueda aplicar la polivalencia funcional sin otra limitación que la razonabilidad en su implementación y su instrumentación debe insertarse en el contrato individual o en los acuerdos colectivos formales e informales.

### **Nuevo sistema de despido y seguro de desempleo**

La indemnización por despido debe sustituirse por un sistema contributivo que ampare al trabajador frente al despido y también frente al desempleo. Esto resultaría conveniente tanto para el empleador como para el trabajador, aseguraría un régimen eficaz de amparo frente a la desocupación, y a la vez establecería costos previsibles para las empresas. Para cubrir las contingencias precitadas, se puede crear un fondo con aportes del trabajador (ahorro), contribuciones del empleador (fondo de garantía), Los administradores de estos fondos pueden ser entes autónomos creados al efecto por ley o por vía del convenio colectivo. Este fondo es individual y propiedad del trabajador. En caso de no usarlo se podrá convertir en una renta vitalicia al momento de la jubilación.

### **Modelo de contratación**

El contrato laboral en sí mismo debe estar precedido por los puentes que unen a una persona que busca empleo con el mercado de trabajo. Son temas centrales los jóvenes sin experiencia, las mujeres en general, los hombres de más de cuarenta años, y los que carecen de la capacitación y

entrenamiento. La empleabilidad es la palabra utilizada para definir las habilidades y conocimientos que requiere un aspirante para poder ingresar o reingresar al mercado de trabajo. La facilitación de los puentes y la reducción de los costos de contratación, son vitales para incentivar las contrataciones. Por ende, el primer tramo de la contratación debería contar con una fuerte reducción de las contribuciones patronales, que en la medida que tiendan a cero aumentarán la captación de trabajadores.

Se debe promover la unificación de los planes de becas y pasantías, extender el período de prueba, premiar al empleador que confirma al trabajador, y evitar que se utilicen estos instrumentos como un medio para sólo reducir aportes.

### **Modelo de relación laboral**

El desarrollo de la relación laboral necesita de herramientas que algunas empresas las han logrado por vía de cambios culturales y negociaciones laborales arduas y a menudo incompletas.

En rigor, es imprescindible que las relaciones laborales se rijan como mínimo con los siguientes instrumentos:

1. **Multifuncionalidad o polivalencia funcional:** la tarea no es más el eje de la actividad productiva de la persona, ya que necesariamente realiza una serie de actividades que no solo son de igual jerarquía que la que revista la persona, sino que pueden ser de inferior o de superior jerarquía, en la medida que sean compatibles y razonables, y en la medida que la persona tenga capacitación y entrenamiento para realizar las distintas funciones. Esta polivalencia funcional, se denomina multiprofesionalidad cuando importa el conocimiento de distintos oficios o profesiones. Se debería acceder a ella por contrato individual, o por medio de acuerdos colectivos formales o informales. La única condición es que se pacte en forma previa a fin de preservar el principio de buena fe.
2. **Jornada y descansos flexibles:** la jornada variable o flexible, o la jornada promedio ya se están implementando en algunas empresas. La exigencia de que se pacta por convenio colectivo, que de por sí es restrictiva se debería extender a los contratos individuales, los contratos pluriindividuales y los acuerdos colectivos informales.

3. **Premios en la remuneración:** Es conveniente que una parte de la remuneración responda a pautas de productividad, de producción, de rentabilidad y en general de resultados medidos objetivamente.
4. **Movilidad razonable de las condiciones de trabajo:** Las fórmulas de contratación deben estar combinadas con modelos de relaciones laborales que aseguren la movilidad funcional y la movilidad local del trabajador dentro de condiciones razonables.

### **Modelo de extinción del contrato de trabajo**

La indemnización por despido como existe hoy (art. 245 LCT y Ley 25.013) serían reemplazadas por un fondo de capitalización individual, que se financiaría con aportes del trabajador (ahorro) y contribuciones del empleador (capitalización).

El desocupado bajo estas condiciones deberá ser convocado a tareas de apoyo, comunitarias o asistenciales, deberá tomar un empleo conveniente disponible que se le ofrezca, y deberá cumplir con los controles y planes de reconversión que impongan el sistema.

El empleador debería aportar un monto adicional al fondo en caso de despido sin causa. El preaviso será uniforme en todos los casos, por un plazo de un mes, contado a partir de la fecha de notificación, y sustituible por un aporte equivalente.

Con el sistema expuesto se genera un régimen que asegura el pago del beneficio a los eventuales despedidos, brinda cobertura de desempleo y evita los fraudes.

A la vez, se cumple con los requisitos constitucionales y legales, en cuanto que brinda cobertura por despido arbitrario.

Todas las demás fórmulas de extinción deberían adecuarse con un mecanismo compatible. Por ejemplo, si el trabajador hace abandono de trabajo o renuncia, no accedería a la utilización del fondo. Si se pasa de la actividad dependiente a la autónoma, los fondos acumulados deberían reintegrarse pasado un cierto plazo. Al momento de la jubilación el fondo no utilizado puede transformarse en una renta vitalicia que se suma al haber jubilatorio. Si el trabajador muere, deberían cobrar los beneficios la esposa, por ella y por sus hijos menores, y una lista de causahabientes.

## **Políticas de empleo y transferencia**

Es imprescindible promover la creación de nuevos puestos de trabajo, junto a un sistema asistencial eficaz que a la vez facilite y opere la transferencia de los desocupados hacia el mercado de trabajo y el acceso a un empleo conveniente, y por último, entrenar y capacitar a los desocupados, reconvirtiéndolos en la obtención de trabajo estable.

En la actualidad los sistemas no se armonizan entre sí, produciendo subsidios que no tienen por objeto recuperar a la persona dentro del mercado laboral. Por ende, se genera una suerte de “status quo” en donde la consigna es simplemente cobrar los subsidios y obtener su renovación en caso de que tengan plazo. Los sistemas de subsidios deben estar ligados a los puentes que relacionan a las personas con su reinserción en el mercado.

En la actualidad están concebidos como mecanismos virtualmente perpetuos, además ligados a organizaciones que los utilizan como objetivo para sus representados, en lugar de ser un paliativo temporario, en procura de la reinserción laboral.

## **Modelo sindical**

Nuestro sistema legal y su modelo resultante deben asegurar el ejercicio pleno de los derechos sindicales individuales y colectivos. La libertad sindical individual está vinculada al derecho a afiliarse, no afiliarse y a desafiliarse de un gremio. En cambio, la libertad sindical colectiva es la que asegura al trabajador el derecho a constituir las asociaciones gremiales, a elegir y ser elegido, y a participar de la vida interna del gremio.

Para asegurar estos derechos debe modificarse el sistema existente, tendiendo al modelo de pluralidad, desde un régimen de personería gremial acordado por la autoridad de aplicación hacia otro de personería jurídica como el de cualquier entidad asociativa.

Los mandatos tendrían que ser limitados en cuanto a la reelección de autoridades, y se deberían implementar controles eficaces en la administración del patrimonio gremial, y en el empleo de los fondos de las obras sociales.

Finalmente, la negociación colectiva, en caso de no haber negociación a nivel inferior, debería realizarse bajo reglas que la agilicen, abandonando las viejas figuras que ponen dicha negociación a disposición de las cúpulas de las federaciones sindicales nacionales, en desmedro de la estructura

gremial regional y local y aún más, en desmedro de las representaciones de empresa.

El modelo sindical actual se basa en el unicato o sistema de unicidad, en función del cual solo puede existir por arte, oficio, profesión o actividad un solo sindicato – el más representativo- a quién se le concede la personería gremial.

Se debe transitar hacia la pluralidad sindical y la libertad de agremiación.

Por último, las obras sociales, para que centren sus recursos con el destino específico, deberán contar con controles especiales, y deberá profundizarse la desregulación, de modo que se asegure la competencia y la plena libertad de elección, y con ello, se genere un mercado sano donde calidad y servicio sean los parámetros que motiven a los beneficiarios para elegir su prestador.

### **Modelo de negociación descentralizada**

La negociación descentralizada debe ser un motor de la reformulación del modelo de relaciones laborales. Debe eliminarse la obligatoriedad de la homologación de la autoridad administrativa, que lejos de ser un control eficaz, a menudo se constituyó en un obstáculo de los contenidos que se pretendían incorporar entre las partes signatarias.

Su eliminación debe ser reemplazada por la revisión judicial, que la podrán requerir –cuando se viole el orden público, normas de rango superior (constitucionales o supralegales) o cuando se afecte a terceros.

El área laboral de cada jurisdicción solo registrará los convenios colectivos, a fin de tener un medio para acreditar su autenticidad frente a conflictos sobre un solo texto unívoco.

No se debe impedir ni descartar la negociación colectiva realizada a distinto nivel, sin embargo el convenio de nivel inferior prevalecerá sobre un convenio de nivel superior. El convenio de nivel superior será solo de acción residual, ante la ausencia de un convenio en el nivel inferior.

La articulación de los convenios o la subordinación a los convenios de nivel inferior, solo será admisible si así lo resolvieran en dicho nivel, y nunca por mandato o imposición del nivel superior.

## **Resolución de conflictos y desacuerdos laborales**

El arbitraje oficial será la última instancia frente a desacuerdos que no puedan ser resueltos por las partes. La condición será que el árbitro deberá optar por una u otra posición, no pudiendo resolver ni sugerir ninguna posición intermedia o distinta.

## **Medidas compatibles con las reformas propuestas**

El Ministerio de Trabajo de la Nación se superpone con ministerios, secretarías o subsecretarías en cada provincia o en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con lo cual, parece razonable su eliminación, sin perjuicio de que existan una secretaría de trabajo y empleo bajo la órbita de un Ministerio de Economía, como lo era en una época. El actual gobierno del Ing. Mauricio Macri ha dividido el área económica en varios ministerios.

El control de las entidades gremiales empresarias y sindicales lo hará la Inspección General de Justicia (IGJ) o en su caso, los organismos equivalentes.

Los convenios colectivos serán controlados, en lo que hace a su legalidad por vía judicial, y solo se registrarán en un centro único a fin de que exista un texto oficial una vez publicado, en una repartición que podría ser la Secretaría de Trabajo de un Ministerio de Economía a nivel nacional, y los ministerios secretarías o subsecretaría provinciales en cada caso de ámbito local.

Por último, debería haber un centro único de información laboral de toda persona económicamente activa, tanto de los ocupados como los desocupados, de autónomos como dependientes, de los activos como de los pasivos, a través del CUIL, unificado con la seguridad social, el sistema de salud, el sistema previsional, el de riesgos del trabajo, y cualquier otra vía de acceso posible.

Con ello, no se producirían incongruencias en torno de personas que reciben o pudieren recibir beneficios o tratamiento desde distintos ángulos que resulten incompatibles.