

COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Pasado, presente y futuro del Derecho del Trabajo

Quienes acostumbran leer esta columna pueden preguntarse por las razones de la mayor extensión que presenta. Se trata de una modificación que posee un carácter celebratorio. La centésima entrega mensual configura una situación singular y emotiva. Ocasión que el autor considera propicia para manifestar su satisfacción de colaborar con la obra que tan dignamente brinda Trivia Servicios Profesionales.

El pasado

La vida humana, en su vasta extensión, ha sido sostenida por el trabajo. Tras largos siglos de trémulas manifestaciones primitivas, se fue encausando con la esclavitud en la antigüedad y la servidumbre en el medievo. Cada etapa trajo sus modificaciones laborales para alcanzar en la modernidad transformaciones más aceleradas y profundas en la producción de bienes y servicios.

El exultante estallido de la **revolución industrial** en la Inglaterra de la segunda mitad del siglo XVIII ocasionó innovaciones significativas. La travesía de una nueva burguesía abocada a actividades productivas, que supo competir con el sector comercial, mostró estar dispuesta a satisfacer sus intereses, en muchos casos apelando a recursos de escasos reparos humanitarios.

En respuesta al avasallamiento se fueron generando en la centuria siguiente protestas de trabajadores destinadas a lograr la vigencia de derechos elementales (jornadas limitadas, mejores salarios, exclusión de niños, protección para las mujeres, etcétera).

La encendida propagación de los conflictos tornó indispensable la intervención de los gobiernos que recurrieron, algunas veces, a flexibles mediaciones y, en otras, a rígidas represiones de las demandas. Se había instalado una perdurable cuestión social entre patrones y operarios.

Los estados, afincados en novedosas premisas, comenzaron la ardua tarea de imponer normas reguladoras de las actividades empresariales y de las modalidades de desempeño laboral. Se eliminaron los regímenes esclavistas y los sometimientos serviles. De ese modo los trabajadores quedaron encuadrados en mejores condiciones jurídicas, conformándose el acceso al trabajo con mano de obra libre, es decir no sujeta a ligaduras extraeconómicas.

Ante la generalizada presencia del antagonismo social, variadas concepciones ideológicas – entre otras– postularon soluciones diferenciadas plasmadas en una bibliografía controvertida y en debates enardecidos. Con definiciones contundentes el liberalismo (Adams Smith) se opuso a la intervención del Estado en la vida productiva y en las relaciones de trabajo, pues el mercado solo encontraría los caminos adecuados para enfrentar la problemática. Desde una posición opuesta, la retórica socialista (Carlos Marx) sostuvo que las clases estaban enfrentadas en una lucha incesante que desembocaría en la revolución proletaria, capaz de establecer una inédita era de justicia para la humanidad. La Iglesia también hizo conocer sus propuestas en la Encíclica *Rerum Novarum* (León XIII) distribuyendo críticas severas al capitalismo deshumanizado como al comunismo materialista, reclamando la vigencia de derechos inalienables de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales lograron expansión en varios países comenzando a gravitar en la vida social y política. En un comienzo chocaron con rechazos categóricos siendo responsabilizadas de preocupantes desórdenes comunitarios. Las primeras que contaron con autorización de funcionamiento fueron las de Estados Unidos (1825) y de Francia (1884), de todos modos sufrieron mayor persecución aquellas que estaban dirigidas por los anarquistas.

Existe suficiente concordancia en aseverar que la crisis internacional de 1873 resulta útil para separar la etapa del capitalismo librecambista de la propia del capitalismo monopólico. Las potencias industriales más desarrolladas (Estados Unidos, Japón y Alemania) se lanzaron a disputar la hegemonía británica incorporando a sus fábricas a aquellas técnicas que tenían como fuente de energía a la electricidad y al petróleo, dando término al reinado del carbón que había caracterizado el inicio del maquinismo. Esta fase fue denominada ***segunda revolución industrial***, en la que se requirieron ingentes inversiones de capital, una fuerte concentración económica y transformaciones tecnológicas que derivaron en la aguda división internacional del trabajo entre el centro próspero y la periferia rezagada.

En el actual territorio argentino las primeras normas laborales se encontraron en las Leyes de Indias que carecieron de un generalizado acatamiento. La declinación de su vigencia resultó impulsada –entre otros factores– por los ordenamientos semiautónomos que se dieron en los cuatro virreinos españoles de América. En tal sentido se destacaron los aportes incorporados por los virreyes Pedro de Cevallos y Juan José de Vértiz.

Manuel Belgrano impulsó normas sobre el desarrollo del trabajo que no fueron adoptadas por la Primera Junta. Años después, la Asamblea de 1813 puso límite a la propagación de la esclavitud con la declaración de la libertad de vientres, abolió indeseables explotaciones características de la encomienda, la mita y el yanaconazgo, además, eliminó el tributo que deberían pagar los indígenas. Las imperiosas exigencias originadas en el asolado estado de guerra permanente en que se sumieron las Provincias Unidas del Río de la Plata, hizo necesario mantener la compulsiva incorporación a los servicios armados de aquellos que no podían acreditar desempeño laboral. La Constitución de 1853 no poseía normas de tipo social (lo que era propio de aquella época), pero dejó liberados a los esclavos que para entonces ya eran mayores de 40 años.

El Código Civil fue sancionado a libro cerrado por la ley 340 y entró en vigencia el 1º de enero de 1871. Influído por el modelo francés napoleónico aplicó principios normativos liberales individualistas. Reguló un tipo de contrato de locación en que una parte se obliga a prestar servicios a otra (locador) y esta a pagar un precio determinado en dinero (locatario). Ambos contratantes eran considerados en pie de igualdad jurídica sin relación de dependencia (como ocurre en el contrato de suministro del vigente Código Civil y Comercial de la Nación), quedando pautado un vínculo ajeno al tratado por el actual derecho del trabajo, por entonces aun carente de acabada conformación.

Este derecho normativiza otro tipo de desempeño laboral: a) el trabajador pone a disposición su fuerza de trabajo en una organización empresarial que no le pertenece; b) labora sin correr riesgos económicos propios del emprendimiento pues ellos son asumidos por la parte empleadora y c) lo hace con protección normativa emanada de la constitución, tratados internacionales, legislación, en la que se destaca la Ley de Contrato de Trabajo.

La relación genera una subordinación del empleado al empleador que presenta las siguientes características:

- Técnicas: se desempeña de conformidad a las resoluciones dispuestas por la empresa;
- económicas: no recibe el producto de su trabajo que no le pertenece, pero percibe una remuneración;
- jurídicas: el empleador posee la dirección de la actividad empresarial, con facultades organizativas y disciplinarias.

Durante el siglo pasado las tensiones de las relaciones laborales, en sus aspectos individuales y colectivos, cobraron un brío incesante. En los inicios alcanzaron actividad las primeras confederaciones de sindicatos como la Federación Obrera Argentina (FOA) en 1901, prontamente conocida como FORA, que estaba controlada por los anarquistas con fuerte influencia entre los inmigrantes. Dos años después inició sus funciones la Unión General de Trabajadores (UGT) con tendencia socialista dominante.

Entre las precursoras leyes gravitantes se encuentra la número 4611 / 1905 que prohibió en la Capital Federal el trabajo por cuenta ajena los días domingo, bástimo que después se extendió a provincias y territorios nacionales. El desempeño de mujeres y de menores se rigió por la Ley 5291/1907 con un sesgo protector. En ese mismo año se creó la Dirección General del Trabajo que se transformó posteriormente en el Departamento Nacional de Trabajo. Con la Ley 9511/1914 quedó limitada la embargabilidad de las remuneraciones a las que se le asignó un carácter alimentario. En 1915 entró en vigencia la [Ley 9.688](#) que inició la regulación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, conformando una verdadera avanzada normativa.

En la presidencia de Hipólito Yrigoyen, en enero de 1919, un conflicto en los talleres metalúrgicos Vasena desencadenó violentos enfrentamientos entre obreros, rompehuelgas y policías con heridos y muertos, que se recuerda como la **semana trágica**. Dos años después, tuvo desarrollo la drástica acción militar en Santa Cruz. Estos sucesos, junto a las huelgas en la Compañía La Forestal en Santa Fe y Chaco, configuran los acontecimientos sindicales de mayor represión de la época, a partir de los cuales comienza a debilitarse la preeminencia sindical del anarquismo. El derrumbe se concretó después con la creación de la Confederación General del

Trabajo (1930), que prontamente logró reunir el sesenta por ciento de los agremiados sindicales.

Avanzada la década del treinta y durante la siguiente, se produjeron importantes modificaciones en las disposiciones regulatorias del contrato de trabajo. Con el golpe de junio de 1943 se transformó el Departamento Nacional del Trabajo en la Secretaría de Trabajo y Previsión que quedó a cargo del vicepresidente coronel Juan Domingo Perón. Desde allí se organizó el movimiento gremial y se fortificó la CGT. El gobierno desarrolló una legislación incorporadora de derechos para los trabajadores. El presidente Perón después contó para ello con mayorías legislativas suficientes y la colaboración de la nueva integración de la Corte Suprema de Justicia.

Esa tendencia se plasmó en la reforma constitucional de 1949 que incorporó derechos sociales y un capítulo especial sobre el trabajo. Dicha innovación fue derogada en 1956, lo que originó la pronta convocatoria a una convención constituyente. La misma poseyó problemas de funcionamiento por deserción de sus miembros, pero fue posible el agregado al texto originario de 1853 del artículo 14 bis referido a los derechos de trabajadores, sindicatos y de la previsión social.

Resulta menester destacar que durante la segunda guerra mundial se conformó una nueva etapa del capitalismo que se conoce como **tercera revolución industrial**. A diferencia de la primera basada en el maquinismo y de la segunda que utilizó la electricidad, esta integró la electrónica y la cibernética en los procesos productivos. Como en las anteriores revoluciones los nuevos procesos productivos resultaron acompañados por decisivas transformaciones en el mercado de trabajo, pues además estuvo acompañada por la utilización de la energía nuclear, eólica y solar en procura de lograr el progresivo reemplazo de los recursos naturales no renovables.

Los sujetos dinámicos en este periodo fueron las grandes corporaciones (empresas transnacionales y multinacionales) que actuaron en escala mundial con tecnología de avanzada. La base del progreso radicó en la integración científica con la tecnológica como aporte determinante e ineludible. Esta vanguardia productiva se sustentó en la atribulada sociedad de consumo, para lo cual prestaron una inestimable cooperación los medios masivos de comunicación.

Sin embargo, el capitalismo ha continuado adicionando mayúsculas mutaciones en el curso del último medio siglo. El febril avance tecnológico rápidamente produjo innovaciones decisivas que permiten hablar de la existencia de una **cuarta revolución industrial** (o con menor precisión de una fase capitalista posindustrial). La informática y la robótica, en el marco de una globalización económica creciente, incide bruscamente en el actual mercado de trabajo y en la futura regulación que se adopte sobre el contrato individual como en la gestión sindical. Entre las consecuencias más notorias se advierte la aguda tendencia a la reducción de la mano de obra imprescindible, exclusión rotunda que no llega a ser compensada por los nuevos puestos de labor que generan las inversiones propias de la mutación tecnológica.

La extraordinaria aceleración del progreso supera todo el avance histórico del saber humano. No se reduce a un incremento cualitativo del conocimiento científico ni a una mayor complejidad de la aplicación tecnológica, sino que provoca transformaciones fundamentales en diversas manifestaciones de la vida social. Muy especialmente altera de forma rotunda los procesos de producción y el trabajo que esa mutación inédita origina. El esbozo de este

pasado, como tantos otros, se introduce en el presente indicando que aun no ha concluido totalmente.

El presente

La sintética evolución histórica expuesta atraviesa la época de conformación del derecho del trabajo. Se trata de una rama jurídica que alcanzó importante desarrollo pero que no se encuentra aislada del ordenamiento general vigente. Por un lado, posee autonomía científica porque contiene principios y objeto de estudio propios, a lo cual se agrega la independencia legislativa, didáctica y jurídica. Esto se debe a que ha logrado sistematización normativa específica, cátedras universitarias dedicadas a su estudio y organismos judiciales abocados a resolver conflictos de la materia con alcances exclusivos.

Por otro lado, su mayor vínculo con el orden normativo actual se lo brinda la propia Constitución Nacional. En especial, el nexo central se agrupa en el artículo 14 bis integrado por tres párrafos: el primero de ellos se refiere a los derechos del trabajador (con protección de las leyes, condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada, etc.), el segundo se aboca a los gremios (facultándolos para concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, ejercer derecho de huelga, etc.) y el último párrafo aborda cuestiones de la seguridad social integral e irrenunciable (seguro social obligatorio, autonomía financiera y económica, administración por los interesados con participación del Estado, etcétera).

Como rasgo distintivo básico puede señalarse que esta rama jurídica pertenece al amplio campo del derecho privado (como la civil, comercial, etc.). Pero también está integrada por normas de orden público que generan coactivamente una limitación de la libre contratación entre las partes. Cumplen la función del ineludible carácter protectorio del trabajador que le determina la ley suprema a efectos de mitigar desniveles reales entre de las partes del contrato.

La característica subraya una diferenciación con el derecho civil que no presume una situación de desigualdad de los contratantes adhiriendo a sus raíces individualistas y patrimonialistas, que no lo inclinan a restringir la contratación libre y voluntaria de los involucrados. En cambio el derecho del trabajo reconoce la existencia social de disímiles capacidades negociales que colocan al dependiente en un estado de inferioridad, lo que hace necesaria su protección asumiendo un sesgo humanista y colectivista. En ello radica la distinción visible existente entre el derecho civil y el derecho del trabajo, que ha llevado a algunos teóricos a considerarla una rama jurídica mixta por contener premisas propias del derecho privado y del derecho público.

Esta rama del derecho, debe tenerse presente, no se ocupa de cualquier trabajo sino solamente del realizado en relación de dependencia. Consiste en una prestación de bienes o servicios que una parte efectúa en favor de otra que dirige la actividad. El objeto tutelado está conformado por la capacidad productiva y creadora del hombre que se da como intercambio entre dos sujetos: el que realiza la prestación (siempre persona física) y el que la retribuye mediante el pago de una remuneración (persona física o jurídica).

La subordinación propia de la relación de dependencia no existe en el trabajo autónomo prestado por cuenta y riesgo en una organización propia, dación que es tratada por el derecho común. En cambio, el derecho del trabajo reconoce tres dimensiones de esa dependencia: la técnica, la económica y la jurídica. El autónomo corre el riesgo económico de su actividad.

Abreviando conclusiones pueden atribuirse al derecho del trabajo los siguientes caracteres:

- Es especial porque aborda un objeto de regulación concretamente delimitado en cuestiones relativas al trabajo en relación de dependencia;
- Es autónomo por tener independencia científica, legislativa, didáctica y judicial;
- Es dinámico pues su plexo normativo se encuentra en permanente conformación y transformación;
- Es inclusivo en el orden social por la función niveladora que cumple;
- Es tuitivo por proteger a la parte más débil del vínculo;
- Es profesional en razón de que se dedica al desempeño de los trabajadores en sus diversos oficios;
- Es específico por contener regulaciones singulares como los estatutos, convenios, contratos particulares, etcétera;
- Es imperativo en el sentido que limita la libre contratación de las partes mediante el orden público laboral protectorio del dependiente;
- Es sistemático por la unidad coherente de sus diversas parte;
- Es semi codificado desde la sanción de la [Ley de Contrato de Trabajo en 1.974](#).

Siguiendo estos rasgos se encuentra dotado de dos grandes partes diferenciadas:

- El derecho individual del trabajo que rige las prestaciones en relación de dependencia que posean ejecución en el territorio argentino;
- El derecho colectivo del trabajo regulador de la creación, funcionamiento y relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y de empresarios.

El carácter protectorio de esta rama jurídica cuenta con basamento constitucional. En el artículo 14 bis puede leerse: “El trabajo en sus diversas forma gozará de la protección de las leyes”. De este principio esencial no pueden apartarse ninguna de las partes del contrato de trabajo brindado en relación de dependencia.

Del mismo pueden seleccionarse las derivaciones que a continuación se exponen:

1. Principio protectorio:

Comprende las siguientes reglas:

- a) In dubio pro operario: en la duda sobre la interpretación de una norma o una prueba producida, el sentenciante debe adoptar la resolución más beneficiosa para el trabajador.
- b) Aplicación de la norma más favorable: si dos normas laborales parecen aplicables a una situación litigiosa, corresponde que el juez se rija por la más favorable para el dependiente.

c) Adopción de la condición más beneficiosa: entre una condición anterior y otra posterior menos beneficiosa para el trabajador, se debe respetar la anterior que es más conveniente para el dependiente.

2. Principio de irrenunciabilidad de derechos:

Al trabajador le está impedido renunciar válidamente a derechos que le otorga el orden jurídico.

3. Principio de continuidad:

En caso de duda corresponde resolver la continuidad de la relación laboral y no determinar su finalización.

4. Principio de prevalencia de la realidad:

En este derecho prevalecen los hechos comprobados por sobre lo que las partes hayan convenido o referido sobre ellos.

5. Principio de buena fe:

Se trata de una exigencia eminente para el comportamiento de ambas partes del contrato de trabajo en su preparación, ejecución y extinción.

6. Principio de no discriminación:

El empleador tiene vedado realizar humillantes discriminaciones por razones de sexo, nacionalidad, religión, raza, estado civil, edad, posicionamiento político, etcétera.

7. Principio de equidad:

Se aplica la equidad como justicia en el caso concreto de disputas entre partes.

8. Principio de gratuidad:

Está garantizada la gratuidad para la intervención judicial del trabajador.

Como quedó expuesto, no conforma una legislación estática ni rígida, pues la movilidad de la problemática social impulsa constantes reformas dinámicas y vitales. Casi todo entra en discusión desde el periodo de prueba a la indemnización por despido incausado, desde la asamblea de personal al ejercicio del derecho de huelga, en discrepancias severas que tornan impredecibles los resultados de las reyertas. De allí nace la importancia de los grandes debates sobre la reestructuración de las relaciones laborales, en esta **cuarta revolución industrial** que tanto conmueve las bases tradicionales.

El futuro

Desde la década del setenta una realidad argentina se desvanece. La sociedad está cada vez más fracturada marchando hacia un inestable desequilibrio. Ha perdido la homogeneidad que le otorgaba una importante clase media en avance, solo comparable en la región con la uruguaya. Creció significativamente la distancia que aleja a la cúpula de la base comunitaria,

fenómeno al cual se agrega el precipitante escalonamiento en los estratos intermedios. Tanto se asienta el mecanismo disgregador de la desigualdad que ahora se percibe como un hecho tan aciago como natural, el cual no podrá modificarse sustancialmente.

La realidad actual del mercado de trabajo, como así también las particularidades de los diversos sectores urbanos y rurales que lo integran y las situaciones regionales diferenciadas, deben ser tenidas en cuenta en las cifras e ideas par que las propuestas reformistas que se formulen no floten en el vacío. Tampoco puede omitirse la agobiante situación de jubilados, pensionados y asistidos de los diversos regímenes. Resultan variados y dificultosos los rigores a superar en el marco de una coyuntura con altos porcentajes de pobreza e indigencia, en medio de una severa depresión recesiva.

Una de las alarmas apremiantes la constituyen los desocupados y subocupados que cada vez abarcan un porcentual más alto de la población económicamente activa, sin indicios que hagan suponer una pronta y pronunciada atenuación de la adversidad. El panorama general adquiere perplejidad al advertirse las dramáticas condiciones de crisis por las que atraviesan las PyMEs, imprescindibles dadoras de empleo. La ausencia de planes productivistas habla de la pervivencia del fenómeno.

Otra cuestión que requiere rápida atenuación está referida a la significativa cantidad de trabajadores activos que carecen de registración debida o se encuentran incluidos en las malévolas formas de tergiversación (ingreso postergado, jornada mutilada, remuneración reducida, etc.). Las consecuencias negativas de esta situación son múltiples, afectando al trabajador individual y la sustentación del sistema previsional. El tema se posterga como si se tratase de una anomalía irresoluble, cuando se estima que los asalariados informales llegan a cuatro millones ochocientos mil.

La labor de los menores se incorpora como vórtice del paisaje social. Sin que haya una debida mensura de esa patética realidad se estima que el diez por ciento de los niños se desempeña laboralmente. La apelación a este tipo de mano de obra se vincula con condiciones paupérrimas y precarias que dañan la salud y la educación de los padecientes.

Los reclamos femeninos, cada vez más enfáticos, apuntan a la falta de igualdad remunerativa por igual tarea de los hombres. A ese desvío básico corresponde agregar, entre otras inequidades, las mayores dificultades para el ingreso al empleo, el logro de una correcta registración y el acceso a cargos jerárquicos. El actual activismo feminista hace suponer a la brevedad la existencia de cambios severos en la cuestión.

El trabajador encara novedosas realidades pues transcurre más tiempo desempleado que empleado y cuando consigue actividad laboral muchas veces se ve obligado a desempeñarse como autónomo. En el seno de las empresas se le presentan dificultades, pues resulta infrecuente el empleo estable por el crecimiento de formas de subcontratación o tercerización. Aduciendo razones técnicas o de rentabilidad, las empresas recurren a la descentralización de la actividad productiva con servicios eventuales o temporarios donde se trunca la posibilidad de una continua carrera profesional.

Todo fue contribuyendo a la generación de un horizonte presente pleno de preocupaciones e incertidumbres, temores y riñas. La planificación de los avatares más cercanos se torna irrealizable por la magnitud "colisionante" que adquieren fenómenos nocivos diminutos y por el soterramiento silencioso de las mayúsculas irregularidades estructurales. Aplastada la

fascinación por el optimismo ingenuo en el imaginario colectivo emerge la difusión sigilosa de un pesimismo que se adueña del sentido común y sólo contribuye a su agudización.

Ante el panorama de una sociedad cada vez más compleja, lejos de la neutralidad valorativa, cabe preguntarse sobre las medidas eficaces a adoptar en las relaciones laborales. El tema adquiere inminencia por las difundidas postulaciones reformistas a las reglas normativas básicas del contrato de trabajo, en especial a su carácter tuitivo y en pro de una mayor permisibilidad para el accionar empresario. El núcleo gordiano lo constituye el avance tecnológico ligado a la informatización, automatización, robotización y electronización que tienden a una disminución notable y progresiva de la mano de obra necesaria, originándose exclusiones debidas a la falta de capacitación específica de los postulantes. A ello se agrega que, la compensación generable por los nuevos puestos de trabajo, se estima reducida frente a la severa obturación del empleo tradicional.

Quienes adhieren a la tendencia flexibilizadora de los vínculos laborales postulan, entre otras, las siguientes reformas:

- Fomentar la multiprofesionalidad de los trabajadores utilizables en funciones variadas;
- ampliar el período de prueba;
- facilitar acuerdos en contratos de tiempo parcial;
- favorecer la relación de duración predeterminedada;
- flexibilizar la jornada de trabajo de conformidad a las cambiantes necesidades empresariales;
- reemplazar las indemnizaciones por despido sin causa con un fondo de desempleo semejante al de la construcción;
- limitar la intervención del orden público laboral;
- dotar de capacidad reformista a las convecciones colectivas;
- reglamentar las medidas coactivas de acción gremial;
- reducir los costos laborales (salarios, indemnizaciones, contribuciones, etcétera).

Desde el flanco favorable a la desregulación se realizan numerosas argumentaciones, entre las que se pueden mencionar:

- Incorporar la reforma será un factor decisivo en la disminución de la desocupación y subocupación, como ha ocurrido en Estados Unidos, Gran Bretaña y Japón;
- la flexibilización no conspira contra la protección social de los trabajadores, cuestión que escapa a su propósito;
- la disminución del costo laboral permitirá la generación de nuevos y mejores emprendimientos, con más mano de obra calificada y mejor aprovechamiento de los recursos humanos, pues la tecnología no elimina puestos de trabajo sino solo cambia sus características;

- la legislación laboral actual es un factor determinante en la generación de la crisis recesiva;
- la desregularización favorecerá una sana e intensiva competitividad empresarial, tan necesaria en la dinámica de la economía moderna;
- resulta indispensable reducir la intervención del estado en las relaciones laborales para no dificultar emprendimientos novedosos;
- el abusivo orden público laboral ajusta y restringe la necesaria libertad de contratación entre las partes, fuente de beneficios recíprocos;
- el funcionamiento sindical debe estar normativamente reglamentado para limitar distorsiones y extinguir la incidencia perjudicial de las medidas de acción directa;
- la experiencia argentina tiene señales ventajosas en la aplicación de este tipo de medidas desreguladoras;
- la reforma que se postula posee frondosos antecedentes internacionales ligados a rotundos éxitos de las formas productivas propias de la **cuarta revolución industrial** en marcha.

A la sintética exposición de los fundamentos a favor de la flexibilización corresponde también señalar abreviadamente los esbozos críticos de quienes se resisten a ese tipo de cambio.

En principio la OIT niega que haya quedado demostrada la existencia de una correlación entre la vigencia de una amplia flexibilización y el pleno empleo, es decir entre la rigidez normativa y la desocupación crónica.

Pese a que se afirma que la tecnología genera nuevos y más puestos de trabajo, diversos estudios arriban a conclusiones opuestas. Dentro de 2 años la mitad del trabajo podría estar automatizada (Fondo Económico Mundial); en una década 25 millones de empleados serán excluidos (Empresa Ferrester); en la Argentina dos tercios de los empleos se reemplazarán por la tecnología (Banco Mundial en Latinoamérica).

Los antecedentes nacionales flexibilizadores no dieron los resultados esperados, entre los cuales se destacan las discusiones originadas por resoluciones del proceso militar y de las presidencias de Carlos Menem.

Las innovaciones normativas actualmente impulsadas tienden a disminuir la función tutela del derecho del trabajo, objetivo que aparece desplazado por metas donde predomina la rentabilidad económica. La contraposición desdeñosa de propósitos en este aspecto carece de sólido fundamento, pues puede avanzarse en lo segundo sin necesariamente dañar lo primero. Hay que reconocer que la forma en que se prodiga esta disputa aparece más propicia al enfrentamiento marcial que al entendimiento cordial.

La situación particular por la que atraviesa la economía y la sociedad no llevan a concluir que esta sea la oportunidad más propicia para una desregulación profunda de las relaciones laborales. Las dificultades advertidas en el tratamiento legislativo del proyecto de reformas configuran una muestra elocuente de los reales impedimentos. En esta situación una renovación normativa de amplios alcances presagia que su vigencia haría despertar un preocupante nivel de conflictividad social.

Los posicionamientos del gobierno sobre el tema han sido cambiantes entre la presentación integral del proyecto, su tratamiento parcial y su postergación indefinida en un año electoral. El sector empresario viene demostrando un creciente interés por la pronta sanción mientras que la dirigencia sindical anticipó una oposición generalizada, situación en la que resulta difícil encontrar puntos de acuerdos. No cabe duda que interfieren en el debate aspectos políticos ante la proximidad de los comicios nacionales.

La Argentina atraviesa una situación crítica en la que se vislumbra la existencia de una mutación acelerada, de un cambio particularmente rápido que altera la continuidad habitual de los fenómenos. En general, las crisis económicas se relacionan con el quebrantamiento de un proceso de crecimiento. En forma, habitualmente súbita, se agota el avance productivo generando una ruptura desequilibrante del proceso deseado.

Las crisis económicas periódicas han acompañado el desarrollo histórico capitalista, pero no fueron estudiadas por los fundadores de la disciplina económica como Adams Smith y David Ricardo. La tesitura elitista neoclásica del equilibrio general negaba la generación de perturbaciones serias que alterasen la estabilidad dominante. Solo se admitía la existencia de trastornos moderados de limitada duración, localizados en determinados mercados de inferior gravitación.

Pero fueron filósofos los que consideraron pertinente meditar sobre ellas, como Federico Nietzsche que sostuvo con optimismo “el valor de los estados mórbidos consiste en que muestran a través de un cristal de aumento determinadas conclusiones que, aunque normales, son difícilmente visibles en estado normal” (*La voluntad de poder*). La idea constituye un valioso impulso alentador. A ello debe abocarse la inteligencia dirigencial para determinar el camino más eficaz tendiente a superar la situación actual.

La primera cuestión a abordar está referida a la oportunidad para encarar las reformas. Los flexibilizadores sostienen que el futuro ha llegado resultando desaconsejable cualquier postergación. Los opositores, en cambio, aducen que la crisis presente no posibilita suponer el éxito de este tipo de cambio. En una tercera posición militan los que postulan innovaciones progresivas, tesitura en la que parece ubicarse últimamente el gobierno.

Mayores variantes presenta el tipo de reforma a introducir. En esta temática corresponde afirmar que el orden normativo nacional no conforma un caso de rigidez extrema. Los empleadores siempre poseen la facultad de despedir sin causa a sus empleados, lo que significa la vigencia de una estabilidad relativa y no plena en el empleo. Además, la implantación del período de pruebas posibilita dar término al vínculo en la etapa inicial sin costo indemnizatorio. Tampoco debe omitirse que el poder de dirección empresarial es amplio facultando la adopción de alteraciones importantes en la vinculación (*ius variandi*, atributos disciplinarios, suspensiones económicas, etcétera).

Es necesario tener cuidado con la aplicación mecánica de políticas exitosas en otros países que pueden no resultar saludables en el ámbito local. Con mayor razón cuando se utiliza un modelo de país central en otro periférico. Sobre la cuestión los ejemplos son abundantes por la incidencia de realidades sociales muy disímiles.

No aparecen pruebas suficientes para suponer que exista una inexorable correlación entre una amplia flexibilización y la vigencia de un pleno empleo, es decir entre la rigidez normativa y la desocupación crónica. No se trata de un equívoco focalizado. Por el contrario emerge de la

concepción que sostiene que el tipo de legislación rígida es la causa determinante de la recesión y del desempleo.

A comienzos de la década del noventa se produjeron innovaciones en la regulación del contrato de trabajo con la incorporación del periodo de prueba y de diversas modalidades de contratos de trabajo novedosas. En tal oportunidad se adujeron argumentos a favor de la competitividad empresarial, las inversiones de riesgos, la disminución del desempleo, etc. En los hechos los resultados estuvieron lejos de los objetivos originando variadas distorsiones y finalmente hubo que resolver la eliminación de esas nuevas modalidades.

Tampoco resulta adecuado fundamento desregulador lograr la reducción del costo laboral con la finalidad de incidir seriamente en la creación de nuevos emprendimientos. Es sabido que en Europa y en Estados Unidos las remuneraciones superan el cincuenta por ciento de las rentas empresariales y que en la Argentina son inferiores al cuarenta por ciento. Además, la incidencia de la mano de obra varía sensiblemente en diversas actividades productivas y de servicios, lo que torna injusto la aplicación de una disminución igualitaria para todas las empresas.

La sociedad se ha encaminado en una era de conocimiento que produce novedosas innovaciones en las relaciones laborales por el impulso convergente de la ciencia y la tecnología. En el campo concreto del trabajo requiere una capacitación específica de los que ingresan a relaciones de dependencia no tradicionales. Esta es una forma de exclusión que afecta a importantes sectores, en un cuadro general que se agrava sin la existencia de iniciativas de la necesaria capacitación para los interesados, en condiciones que contemplen las dificultades que para las mismas poseen los que se encuentran trabajando, los alejados temporales de estudios sistematizados, los carentes saberes idiomáticos, etcétera.

Seguramente el orden legislativo vigente para las relaciones laborales influye en el desarrollo de los emprendimientos empresariales. Sin embargo no existen razones para suponer que esa sea la causa determinante del nivel general de empleo, donde indudablemente inciden también otros factores generales y específicos. Entre ellos el crecimiento económico, la tendencia de las inversiones, los factores recesivos, la rentabilidad empresarial estimable, la balanza comercial, el régimen impositivo, etcétera.

Desde una neutralidad analítica es impensable un mercado librado a exclusivos impulsos comerciales, como absurda la existencia de otro constreñido por la protectora intervención del Estado. El principio de eficiencia lucrativa que se procura con la desregulación no tiene que suprimir el propósito tutelar del orden vigente, que no se cumple con la colocación del trabajo bajo las exigencias de la empresa flexible. Pero tampoco puede suponerse que no haya lugar para reformas importantes que beneficien a ambas partes del contrato y satisfagan a las asociaciones sindicales y empresariales.

En consecuencia, el entusiasmo por la reforma y la resistencia a la misma necesitan encontrar los parámetros ordenadores. El cambio no debe avasallar el orden jurídico básico pero el derecho no puede permanecer indiferente a las mutaciones del contexto social. Resulta indispensable construir un nuevo tipo de relación que favorezca el crecimiento empresarial con dinámica mercantil sin lesionar la dignidad de los asalariados; es decir donde los apetitos del mercado no excluyan los valores mediante aboliciones banales ni crueles.

Se torna necesaria la formación de conceptos básicos para la generación de una política de estado. No aparecen aun los indicios de la proximidad indispensable para semejante logro. Pero es tan deseable la meta que las dificultades no deben aniquilar los objetivos.

La solución de esta grave problemática requiere acuerdos tanto de los partidos políticos como de las organizaciones gremiales y empresariales. Sin dicho entendimiento no se lograrán avances valorables ni estables. Una vez más, la cuestión social recurre al campo de la política en procura de superar dilemas y resolver problemas.

Es evidente que la proliferación de discrepancias no deja amplio espacio a un cómodo sincretismo. Queda claro que para disgregar lo aun insoluble debe enfrentarse una travesía que no se presenta breve ni apacible. Habrá que hacerlo sin agobio, con la esperanza de que la propia crisis, en su tensionante hondura, posibilite una visión integradora más lúcida como serenamente suponía Nietzsche.

Fecha de Publicación: 01/08/2019