

Algunas verdades sobre la Reforma Laboral¹

Ni Apocalipsis ni elixir digital

ABSTRACT

Hace ya no pocos años en distintos ámbitos políticos, económicos y académicos se remite a la necesidad de una reforma a la legislación laboral para mejorar la productividad, seduciendo a los inversores con una legislación más amigable, por así referir la idea se blande. Las razones se fundan en el alto costo laboral de la Argentina comparado con otros países de la región y los cambios tecnológicos en la producción y en el trabajo mismo que ya no es lo que era en otros tiempos. En este análisis nos adentramos en las razones profundas de los postulados de quienes están a favor de la reforma con datos de instituciones oficiales que demuestran lo contrario a lo que se postula. Asimismo nos comprometemos en precisar - luego del análisis- una conclusión derivada de las propias investigaciones despojado de intereses creados.

1.- Introducción:

El concepto de reforma laboral, se encuentra connotado de una carga política muy intensa. De hecho, ambos candidatos a presidir nuestra nación centran su debate en la necesidad de la reforma, pero con matices muy diferenciados.

Despojados de los intereses políticos en pugna y circundando el análisis en la tensión constitucional que pudiera existir en la reforma laboral, nos centramos en las garantías constitucionales y puntualmente en la protección contra el despido arbitrario.

Como cuestión preliminar no puede negarse que existe una necesidad de reformar paradigmas anacrónicos, debido a que los esquemas que delinearon el modelo laboral argentino se encuentran basados en ideas propias de los años 70.

Es necesario desterrar un concepto económico que confunde a la gente. Argentina no tiene un alto costo laboral. Países como Bélgica, Alemania, Italia, Francia, Austria, Finlandia, Grecia o Portugal, incluso España tienen un costo impositivo vinculado al trabajo superior a Argentina (que se encuentra en el orden del 39%²).

Lo cierto es que si el empleador tiene trabajadores sin registración los costos del despido se pueden triplicar o peor aún. Pero este es un análisis que parte de la antijuricidad de la omisión de la registración.

Los empleadores no debieran revistar trabajadores en clandestinidad laboral. Parece una obviedad. Sin embargo en la Argentina existe una anomia de tal magnitud que es necesario recordar al empresariado que hay que cumplir la ley para que despedir a un trabajador no sea tan oneroso como se argumenta. Evitar o desalentar descontrataciones laborales un deber en

¹ Por Osvaldo Mario Samuel, Juez de Cámara de Villa María, Córdoba, Profesor de grado en UCASAL, Posgrado en UNC. Autor de obras varias de la especialidad.

² Fuente Banco Mundial, FMI

función del principio de solidaridad (art. 62 LCT), el de justicia social (art.11 LCT), sin perjuicio de la garantía constitucional a que se proteja al trabajo cualquiera sea su forma. Luego, si no se cumple con la normativa, se deben afrontar las consecuencias, como en cualquier país desarrollado económica y socialmente.

El escenario de las relaciones laborales en la Argentina del segundo decenio del siglo XXI difiere en demasía con otras épocas. Puntualmente en los últimos años se advierte no solo el advenimiento de nuevas tecnologías aplicadas al trabajo, sino modificaciones en la prestación laboral (teletrabajo), la robótica se ha desarrollado ampliamente en la industria láctea, automotriz, metalúrgica, textil, indumentaria, alimenticia, etc.; se desarrollan aplicaciones que prestan tareas propias de servicios como cadetería, transporte de pasajeros, turísticos, inmobiliarios y de servicios múltiples. La irrupción de la banca digital y los cajeros automáticos, más allá de la prestación bancaria ha revolucionado la forma de abonar los servicios y contratar cualquier servicio Bancario, desde un préstamo a un depósito. La denominada cuarta revolución industrial representa la mediación de la robótica, la era digital y la inteligencia artificial, que mediante la red de redes (internet) logra automatizar a distancia trabajos impensados a finales del siglo XX. Los modelos de prestación de aquél siglo son obsoletos. A cambiado hasta la forma de leer el periódico, comprar un café, un tentempié o comprar un intermediario. Las empresas de mayor volumen de ventas en el mundo son Amazon y Alí Baba, dos empresas que venden por internet artículos tan variados como excluyentes.

Podríamos afirmar que transitamos una secuencia histórica donde las aplicaciones facilitan la prestación de tareas, simplifican y reemplazan trabajos. En muchos casos, las referidas aplicaciones trasladan al consumidor la participación en la atención del servicio. De modo tal que no hay atención. Existe efectivización del servicio sin atención. Muestra cabal es la atención al cliente, teledirigido desde plataformas en cualquier parte del mundo donde sea más conveniente a la prestadora.

Evidentemente el mundo de las relaciones laborales ha cambiado y lo grafican investigaciones científicas como las realizadas en la Universidad de Oxford en el año 2013, divulgada en ámbitos científicos, pero que ha tomado trascendencia en esta parte del continente mediante el aporte de un periodista argentino radicado en Estados Unidos. En lenguaje coloquial mediante la deconstrucción periodística de aquel trabajo de investigación realizado en Oxford Andres Oppenheimer en su obra "*Salvese quien Pueda*"³, pone de relieve los matices que delinearan el futuro del trabajo en el Siglo que vivimos, en un lenguaje coloquial y recorriendo el mundo confirma los postulados del estudio de Oxford

Ahora bien, ¿el diagnóstico efectuado por esos estudios es certero?

En parte, es así. Pero la obra de Oppenheimer también rescata dos visiones del fenómeno. Una pesimista, en la línea de Viviane Forrester ⁴o Jeremy Rifkin⁵, ya deslizada hace 40 años por Alvin Toffler⁶ y otra optimista, que grafica del modo en que la civilización se ha ido adaptando a las nuevas tecnologías y adelantos, creándose nuevos empleos adaptados a las nuevas

³ Editorial Penguin Random House Grupo Editorial, México 2018

⁴ El Horror Económico, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aries 1997

⁵ El Fin del Trabajo, Paidós, Buenos Aires 1996

⁶ La tercera Ola, Nueva York 1979; Edición en Español Ed. Plaza Y Janés, Madrid 1980

necesidades de intervención de fuerza e intelecto humano en la producción. Es indudable la era de cambios, pero también lo es la adaptación del hombre a dichos cambios. Concretamente existirán nuevas formas de intercambio y nuevos trabajos. El hombre se adaptará a dichos cambios. Lo que no puede hacerse es apostar a los viejos trabajos de manufactura, que tienden a disminuir drásticamente. Se debe apostar al trabajo contemporáneo tecnológico, digital, mediatizado a través de una computadora. Existirán trabajos y profesiones digitales como el márketing digital, el análisis de datos digital, el control de gestión digital, el control de máquinas y robot digital, el control de tráfico digital, etc.

El futuro del trabajo esta signado por nuevos perfiles del trabajador, donde primará el domino tecnológico, la versatilidad, el manejo de idiomas, fundamentalmente el inglés y el chino mandarín, pues se está gestando una clase media china del volumen de la población de Europa central. A ese mercado hay que alimentar no solo no solo con alimentos, sino con servicios de toda índole.

2.- La reforma laboral posible en Argentina.

Desde hace mucho tiempo los especialistas sostienen que las reformas estructurales, deben cimentarse en lo que puede ser posible y no centrarse en meras conjeturas vanas de sentido de la posibilidad, mérito o conveniencia.

Es necesaria una reforma laboral. Entendemos que nadie puede discutir el punto, con una visión aséptica de la política.

Se ha hablado de reformas “flexibilizadoras”, sin reparar que en ningún país donde se implementaron mejoraron significativamente el empleo. De hecho Francia, país que se observa a tales menesteres, en tres años no registró un cambio significativo, al contrario se retrajo un 0,3% . Al contrario de lo que se afirma por opiniones tendenciosas e interesadas, en la mayoría de los países, donde se ha implementado una reforma laboral flexibilizadora se ha tenido un efecto paradójal. Grecia , el empleo se retrajo un 5,2% más; , México un 2,7%; República Checa 2,3%; Portugal un 1,4%, España un 0,8%⁷.

Lo que nos permite un primer concepto. La Flexibilización Laboral no crea empleo, sino todo lo contrario.

Podemos afirmar que es el desarrollo económico y productivo de un país lo que genera el empleo. Mientras mayor es el desarrollo, aumentan las posibilidades de desarrollo de puestos laborales.

En el actual escenario de recesión económica, inflación y estancamiento de todos los índices de productividad, con su correlato en la crisis de las pequeñas y medianas empresas, que graficados en la pérdida de más de 200.000 fuentes de trabajo en el último año calendario, los que nos coloca tímida pero persistentemente en las dos cifras de desempleo, y en el 25% de empleo irregular, sin hablar de endeudamiento externo, que también es un condicionante, por que parte del PBI de la futura década se encuentra condicionado a honrar la deuda.

⁷ Fuente Banco Mundial y FMI

Especular con quitar, morigerar o soliviantar la protección contra el despido arbitrario es un disparate y no tiene correlato histórico para evidenciar su éxito con ninguna realidad verificable. En definitiva es una conjetura sin comprobación próxima, más orientada a beneficiar a las empresas que aumentar el empleo. Decididamente no existen evidencias que la flexibilización crea empleo, ni siquiera indecente. Prueba próxima en nuestro país fueron los años 90 del siglo XX.

Si nos remontamos a la historia cercana, luego de la crisis del año 2001, en enero de 2002, el Congreso de la Nación sanciona la Ley 25.661⁸ que declara la emergencia la emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria, delegando al Poder Ejecutivo nacional las facultades comprendidas en la presente ley, hasta el 31 de diciembre de 2004. En lo que hace a las relaciones laborales, en el célebre artículo 16 se suspendió por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días los despidos sin causa justificada. En caso que se produjeran despidos en contravención a lo dispuesto, los empleadores debían abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les correspondiese, de conformidad a la legislación laboral vigente. Este fue el enfoque que permitió al país escapar de aquella crisis.

La historia nos demuestra que la medida fue efectiva y eficaz. La República salió adelante apostando al compromiso afirmado en la legislación de garantizar a los trabajadores la protección frente al despido arbitrario. Años posteriores la inflación bajó, se mejoró la productividad, Argentina ingresó en un proceso de desendeudamiento y la desocupación disminuyó a pisos históricos de un 7%. Mejoró el empleo y se salió de la crisis apostando a la protección frente al despido arbitrario.

Concretamente si se va a reformar, es posible hacerlo apostando al crecimiento económico, la mejora de la productividad y la garantía de los empleos formales y decentes.

3.- CONCLUSIÓN

Básicamente resumimos nuestra idea en siete puntos claves.

1.- Diferenciar la regulación laboral para las pymes y la economía social, simplificando la contratación y reduciendo concretamente las sanciones por déficit en la registración en un 50%; unificando la indemnización por omisión de preaviso en un 1 mes de sueldo, reduciendo a un mes de sueldo la indemnización por omisión de entrega del certificado del art. 80 LCT y quitando la indemnización del art. 233 LCT. Manteniendo el régimen de indemnización del art. 245 LCT en casos de despido sin expresión de causa. En el caso de grandes empresas mantener el mismo régimen laboral, con una morigeración de la sanción del despido cuando exista errónea registración a la mitad de lo que se establece en el art. 9 de la ley 24.013 y 2 de la ley 25.323.

2.- Crear un estatuto especial para los trabajadores de plataformas digitales, que contemple las singularidades propias de la prestación, garantizando aportes a la seguridad social y ART.

3.- Incentivar el empleo registrado con beneficios impositivos concretos y significativos.

⁸ Sancionada el 6 de enero de 2002; B.O. 9/01/2002, ordena su vigencia a la fecha de la sanción.

4.- Crear figuras de pasantías formadoras privadas laborales en empresas con más de 5 empleados registrados, con una duración máxima de 6 meses. Los pasantes nunca podrán reemplazar a los trabajadores registrados ni hacer las mismas tareas. La única obligación que deberá presentar la empleadora es un breve informe de la capacitación del trabajador mensualmente.

5.- Fomentar la creación de cooperativas de trabajo en empresas que hayan quedado en situación de insolvencia patrimonial o no puedan continuar produciendo en el formato de empresa tradicional.

6.- Fomentar la capacitación pública, irrestricta y gratuita en Universidades Nacionales a trabajadores sobre las nuevas tecnologías del siglo XXI, vinculadas a las relaciones laborales. Modificar la LCT, creando licencias por capacitación de las nuevas tecnologías.

7.- Agravar los despidos sin expresión de causa en los mismos términos y condiciones que estableció el art. 16 de la ley 25.561