



ESPECIALISTAS EN RE
LABORALES GRUPO I
CASTILLA LA MANCHA

**XXVI Encuentro de ex Becarios Bologna,
Turin y Castilla La Mancha
10 y 11 de Noviembre 2017 - Valparaíso, Chile.**

**INFORME NACIONAL POR ARGENTINA
“El actor sindical en tiempos de antisindicalidad global”**

Escriben:

Dr. César Arese, Dra. Verónica Carpani, Lic. Juan lacona y Dra. Noemí Rial.

Con aportes de la Dra. Susana Corradetti y del Dr. Carlos Ullúa

1. LA ANTISINDICALIDAD COMO VECTOR GLOBAL EN LAS SOCIEDADES ACTUALES

El tema de la convocatoria no puede escindirse de los cambios que se han producido en el mundo del trabajo, especialmente por la situación económica internacional, que ha generado un cambio profundo en las relaciones del trabajo, y en los actores sociales.

En la economía global se observan desequilibrios persistentes y profundamente arraigados, que resultan inaceptables ya que generan mayores desigualdades en la distribución de los ingresos en la mayoría de los países y la globalización, tal como lo ha reconocido la Organización Internacional del Trabajo, ha beneficiado a los países más ricos y ha generado más pobreza en los países en desarrollo.

La pregunta que debe formularse es: ¿Cómo puede el sindicalismo, tal como se estructuró en la etapa industrial, enfrentar estos nuevos desafíos?

No cabe duda que el sindicalismo es una institución fundamental para entender la realidad social, económica y política contemporánea pero al mismo tiempo es un instituto jurídico relevante, objeto de regulación por el Derecho del Trabajo y de estudio por la ciencia jurídica.

Su función es la defensa y mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los afiliados y la consolidación de sus derechos a través de la negociación colectiva.

Al decir de Ermida Uriarte¹ "El sindicato tiene importancia como sujeto del derecho laboral pero mayor aún es su importancia en cuanto protagonista principalísimo del derecho colectivo del trabajo. Este sector del derecho laboral gira en torno a un eje indispensable, que es el sindicato, a tal punto que muchos autores postulan el uso de la denominación derecho sindical para identificar al derecho colectivo del trabajo, en cuanto las demás instituciones de este sector de nuestra disciplina derivarían o requerirían necesariamente de la organización profesional".

¹Ermida Uriarte Oscar: "Sindicatos en Libertad Sindical. _Fundación de Cultura Universitaria.- cuarta edición (con anexo de actualización de Martín Ermida Fernández).

El prestigioso autor uruguayo sin aceptar esa posición reconoce que el derecho colectivo contiene tres institutos fundamentales, imprescindibles e interdependientes, a tal punto que la ausencia de cualquiera de ellos impide el funcionamiento del sistema jurídico. Los tres pilares son: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga.

Otra de las funciones de los sindicatos, tal como lo ha reconocido la Organización Internacional del Trabajo², es su rol participativo, ya que “ninguna forma de participación de los trabajadores puede funcionar y dar los resultados previstos, ninguna es viable”.

Por último, tal como lo expresa Ermida, cumple el sindicato un rol “democratizador”, a través del convenio colectivo de trabajo, de la participación, de las actividades culturales, de formación profesional, en fin, de progreso social.

Sin embargo, en los últimos años se ha visto limitada su participación en los procesos de construcción de los organismos supranacionales, así como en los ámbitos locales.

Algunos autores consideran que el movimiento sindical sigue utilizando los métodos de discusión y participación que le han sido útiles en sus respectivos países, olvidando que debe participar a nivel internacional. “El Consejo Ejecutivo de la CIOLS (ahora fusionado con la CMT constituyendo la CILS) está formado por dirigentes de centrales sindicales que se preocupan por los problemas nacionales y piensan en términos nacionales. Para lograr una mayor participación y compromiso debe el movimiento obrero internacional asumir el papel directriz en la construcción de nuevas coaliciones que incluyan movimientos y grupos cívicos³.”

Pero no parece que el movimiento obrero pueda resolver con su participación la situación de la pobreza y la exclusión en el mundo. A la presencia de las empresas multinacionales y el dumping social se suman las zonas francas, los procesos de integración regional de los cuales el Nafta o el Alca son ejemplos recientes, los acuerdos de libre comercio en general y la fuerte presencia de los organismos de

² OIT. Participación de los Trabajadores en las decisiones de la empresa. Ginebra 1981.

³ Dan Gallin “Marcando Las líneas de Batalla. Revista de Trabajo. Año 1995.

Naciones Unidas, como el Fondo Monetario Internacional, con fuerte injerencia en la economía de los países, debilitando su soberanía.

La Organización Internacional del Trabajo, ha reconocido la debilidad del movimiento obrero frente a la transnacionalización del capital y la globalización. Con ese propósito Janine Berg, analizó la brecha en la distribución de los ingresos. En este trabajo se revela la caída de la participación del salario en puntos porcentuales en la mayoría de los países inclusive aquellos que tuvieron crecimiento económico, como algunos países asiáticos.

Y en el tema de la convocatoria afirma que la globalización produjo un fuerte debilitamiento del poder político del trabajo, como se manifiesta en la baja tasa de sindicalización en el mundo industrializado y en algunos países emergentes. La debilidad del trabajo para actuar como fuerza compensatoria significó en algunos países la instauración de reformas que afectaron negativamente a los trabajadores⁴.

Mientras las empresas globalizadas, se dan sus propias reglas y gestionan sus intereses utilizando el dumping o el beneficio secundario de una cadena de valor que tiene profundas inequidades en su base, los Estados no pueden imponer regulación alguna a estos entramados productivos y los sindicatos, ante la falta de un accionar internacional coordinado, pierden terreno y sufren serios retrocesos en sus conquistas.

Una prueba más de la influencia de las políticas diseñadas por los organismos multilaterales, es el llamado indicador DoingBusiness que elaboró el Banco Mundial en el año 2002 donde el ranking de países de acuerdo a su facilidad para hacer negocios incluía un subíndice de Normas de Trabajo, donde los países con escasa regulación obtenían posiciones más beneficiosas.

El propio Banco Mundial ante los reclamos de la OIT, de algunos gobiernos y las críticas de los sindicatos modificó este estándar y reconoció la importancia de instituciones como el salario mínimo, la protección al empleo y la estabilidad laboral.

Pero se hizo el intento de imponer mayor flexibilidad laboral a la ya precaria situación de la mayoría de los trabajadores en los países más pobres.

⁴ Janine Berg, Instituciones del Mercado Laboral, Los Cimientos de Sociedades Justas. Revista del Trabajo. Año 11 Numero 13. 2015.

Es evidente que la situación del sindicalismo en el mundo sufre una fuerte presión de factores externos e internos que dificultan su función y lo desplaza del centro de las decisiones políticas y sociales.

El sujeto sindical en Argentina:

Una de las características sobresalientes del sindicalismo en la Argentina, han sido las altas tasas de sindicalización y la fuerte participación en la negociación colectiva.

No es ajeno a este fenómeno, la estructura del modelo sindical, que promueve al sindicato por actividad, oficio o empresa y privilegia a aquel más representativo para protagonizar la negociación colectiva, a través de la figura de la “personería gremial”.

Aún se discute en la doctrina argentina si este modelo es de “unidad promovida” o “un unicato sindical”, discusión que debe soslayarse ya que no es relevante para este informe.

Sí cabe destacar, que la participación de los sindicatos en la negociación colectiva sufrió los vaivenes de la democracia. Los ciclos en que se divide la negociación responden a los periodos de imperio de la democracia y las interrupciones se relacionan con los gobiernos autoritarios y con la última sangrienta dictadura militar.

En la última dictadura, el movimiento obrero argentino sufrió una fuerte represión. La mayoría de sus cuadros fueron desaparecidos, muchos de sus dirigentes detenidos y los sindicatos y la Confederación General del Trabajo, intervenidos.

La recuperación de la democracia permitió reordenar la estructura sindical y la negociación colectiva tuvo un desarrollo relativamente activo.

Fue el período del 2003 al 2015 en el cual se negociaron acuerdos salariales, y se renovaron convenios colectivos anualmente, que permitieron sostener el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores registrados, aun en periodos de alta inflación.

En el contexto de la organización interna de los sindicatos, se produjo en los últimos años un fenómeno particular.

Tal como lo analizó Cecilia Senén GONZALEZ, en su trabajo "Sindicatos en la Argentina desde una perspectiva multisectorial", alguna posición crítica considera que no ha habido una verdadera revitalización de los sindicatos, si bien se reconocen indicadores de reactivación (conflictos laborales y negociación colectiva) no se distinguen estrategias innovadoras ni vínculos básicos.

En efecto, durante los últimos años, los delegados y las comisiones de fábrica, han tenido un papel protagónico en el conflicto, especialmente frente al cierre de establecimientos y pérdidas de puestos de trabajo, que no siempre fueron acompañados por las cúpulas.

No hay duda que el sindicalismo sufre una crisis de representación en un mundo que ha cambiado y necesita revitalizar los vínculos con sus representados.

El Profesor Baylos Grau sostenía que el sindicato ejerce una representación doble: una contractual en defensa del interés de los trabajadores como grupo y otra como representante de las personas que conforman la mayoría de la Sociedad, en una suerte de representación de la ciudadanía social.

Por ese importante rol es que se lo debe fortalecer y acompañar en su transformación, porque es un actor indispensable en una sociedad democrática y plural.

2. DESAFÍOS Y POTENCIALIDADES DEL ACTOR SINDICAL

Nuevos sujetos. Trabajadores precarios y de economía popular: sindicalización, negociación y conflictos

Desde el nacimiento del derecho social y laboral se reconoce el derecho al trabajo. Si bien se lo identifica con la labor dependiente, las enunciaciones de las constituciones nacionales desde las primeras de carácter social como las de México de 1917, Rusia de 1918 y Alemania de 1919 hasta las más recientes; desde el Tratado de Paz de Versalles de 1919 que fundó la Organización Internacional del Trabajo, pasando por la declaración de Filadelfia de 1944, hasta los tratados y otros

instrumentos internacionales de última generación, se manifiestan ampliamente respecto del “derecho al trabajo”, sin diferenciaciones⁵.

En las sociedades industrializadas han venido girando desde el pleno empleo hasta la segregación estructural de contingentes laborales a los que somete a la movilidad y precariedad permanente y, por otro, en los países subdesarrollados, la informalidad y la marginalidad laboral posee una naturaleza igualmente orgánica y hasta, podría decirse, arquitectónica de la desigualdad e injusta distribución de ingresos. En total, se estima que un 60% de los empleos se encuentran en la economía informal y están distribuidos de manera desigual en todo el mundo⁶.

Tan es así que, por ejemplo, en la Observación General número 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales subrayó: *“El Comité es consciente de que los conceptos de trabajo y trabajador han evolucionado desde el momento en el que se redactó el Pacto y actualmente abarcan nuevas categorías, como las de los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores del sector informal, los trabajadores agrícolas, los trabajadores refugiados y los trabajadores no remunerados”*.

⁵ La Carta Americana de Garantías Sociales de 1948, indica en su art. 2: “Considérense como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios: a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio”. Reconocen el derecho al trabajo la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 23 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 6, 7 y 8) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 8 3) a)); Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (art. 5 e i)), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 1) a)), la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (arts. 11, 25, 26, 40, 52 y 54) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (art. 27). A nivel regional, en la Carta Social Europea de 1961 y la Carta revisada de 1996 se concede considerable atención al derecho al trabajo. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea dedica los artículos 15, 23, 31 y 34 al derecho al trabajo. Este es también el objeto del artículo 14 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de la Organización de los Estados Americanos (OEA), el artículo 6 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), el artículo 15 de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, y el artículo 34 de la Carta Árabe de Derechos Humanos.

⁶ En Argentina de 2016, prácticamente un tercio de la Población Económicamente Activa (PEA), el 27,8% está compuesta por desocupados, ocupados que buscan activamente más horas de empleo, o aquellos que lo desean aunque aún no lo hacen conforman una masa disponible de trabajadores y evidencian un indicador de la situación laboral actual. Habría que agregar un grupo de autoempleados, cuenta propistas, cooperativistas, etc. que conforman el sector informal.

Hasta no hace tanto tiempo, la tarea histórica del Derecho del Trabajo era, *prima facie*, incorporar en su ámbito a aquéllos que permanecían en los márgenes de esta relación de empleo estándar, sobre todo a los trabajadores autónomos en la economía informal. “La reciente explosión en la propagación de formas de empleo precario está planteando un reto a esta noción”, se afirma.

La generación de un Derecho del Trabajo para trabajadores no dependiente plantea varios desafíos, pero en principio dos⁷:

- a) que no sea contrario a la definición o a la protección del empleo asalariado;
- y
- b) que, con independencia de los diferentes planes de protección aplicables a los trabajadores no asalariados, estos trabajadores gocen de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo equivalentes a las de los trabajadores asalariados.

De otro lado, las normas de la OIT relativas a sindicalización y, su institución esencial, la negociación colectiva, diseñadas obviamente para contener a los trabajadores dependientes, no se limita a este sector laboral. En particular, el Comité de Libertad Sindical de OIT, ha remarcado: “En base a los principios de la libertad sindical, todos los trabajadores – con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía – deberían tener el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse⁸. Agrega que “el derecho a sindica-

⁷ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Consejo de Derechos Humanos, Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General, Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo, *Efectividad del derecho al trabajo*, 21/12/15op. Cit.

⁸ CLS, OIT, *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra, OIT, 2006, par. 254, quinta edición (revisada).

lización se aplica a todos los trabajadores, ya sean empleados de forma indefinida, por un plazo determinado o contratados temporalmente; a los trabajadores en período de prueba; a las personas contratadas bajo contratos de formación, como aprendices u otro tipo; a las personas empleadas en el marco de programas de lucha contra el desempleo; a los trabajadores de cooperativas; a los trabajadores de las zonas francas; o a los trabajadores domésticos”⁹.

Las medidas de acción del sector es visible en gran cantidad de países cuando se manifiestan mediante acampes, bloqueos, protestas públicas, etc. Es ya un paisaje permanente en el espacio de los movimientos sociales laborales. Los sindicatos, no sin controversias y diversidad de opiniones, tienden a hacer un lugar orgánico en sus estructuras para contener a estos movimientos o bien, pactan la acción conjunta detrás de conquistas sociales.

Si bien existen variados antecedentes comparados, en Argentina se ha institucionalizado por Ley 27.345 de 2016 que reconoció específicamente al sector, el derecho a sindicalización y negociación colectiva especial. Esa norma indica: *“La presente ley tiene por objeto promover y defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en la economía popular, en todo el territorio nacional, con miras a garantizarles alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, cobertura médica, transporte y esparcimiento, vacaciones y protección previsional, con fundamento en las garantías otorgadas al “trabajo en sus diversas formas” por el artículo 14 bis y al mandato de procurar “el progreso económico con justicia social” establecido en el art. 75 inc. 19, ambos de la Constitución Nacional”*.

Se reconoce la personería social mediante el “Registro Nacional de la Economía Popular” (RENATREP) en el que se pueden registrar y obtener reconocimiento legal las entidades representativas de la Economía Social. A la vez, se generó el **Consejo de la Economía Popular y el Salario Social Complementario** con representantes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación; del Ministerio de Hacienda y Fi-

⁹ CLS, OIT, *Libertad sindical: Recopilación ...op. Cit.* par. 255-267.

nanzas Públicas de la Nación, y tres representantes de las organizaciones inscriptas en el Registro de Organizaciones Sociales de la Economía Popular y Empresas Autogestionadas (art. 3 y 4).

La ley crea también la figura negociada colectivamente del **“Salario Social Complementario” (SSC)** sobre la base de los programas sociales vigentes al momento de su puesta en vigencia. En 2017 fue instrumentado por Res. 201-E/2017 del MTESS el programa de transición al SSC para trabajadores de los programas Trabajo Autogestionado y Construir Empleo y se fijó en \$4000 para este año.

Ahora parece aceptado que es un sector productivo permanente y que necesita un tratamiento especial y también permanente dentro de las políticas sociales. Cuentan, en lo colectivo, con el reconocimiento del sujeto colectivo, formas de negociación colectiva, regulación propia y se han demostrado modos de accionar propios para la prosecución de sus objetivos como las acciones publicitarias, pero fundamentalmente la protesta pública.

Estudiosos de este proceso -que obedece al impacto de la crisis en nuestro país-, sostienen que los nuevos sujetos han llegado para quedarse y ocupar un espacio permanente en el sistema de relaciones laborales nacional, como un *“tertiumgenus”*. Sería deseable que, al menos, una buena parte de este conjunto de trabajadores de la economía popular fueran absorbidos por la economía formal, ya sea como autónomos¹⁰ o como dependientes.

Otros nuevos sujetos y las dificultades de representación

El empleo atípico, según definiciones de la OIT¹¹ es un término genérico que designa diversas modalidades de empleo que difieren del empleo estándar. Estas incluyen el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente.

¹⁰ *Un sector importante de los integrantes de la economía popular reivindican su carácter de trabajadores independientes.*

¹¹ El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas. OIT, Ginebra 2016.

En la presentación del tema la OIT destaca que “el auge del empleo atípico es evidente en muchos países industrializados. En los países en desarrollo, los trabajadores atípicos siempre han representado una proporción importante de la fuerza de trabajo, ya que muchos de ellos están empleados temporalmente en trabajos ocasionales, pero el empleo atípico también ha crecido en segmentos del mercado laboral antes asociados con empleos tradicionales. El aumento de las formas de empleo atípico a lo largo de las últimas décadas ha dado lugar a una mayor inseguridad del empleo y crea dificultades para las empresas, así como para el desempeño general de los mercados laborales, las economías y las sociedades”.

Dentro de estas nuevas formas de empleo atípico se inscriben, cada vez con mayor dimensión, las llamadas “ocupaciones transitorias” o “economía por encargo”, donde el trabajo es asignado a través de aplicaciones o plataformas web específicas. Es lo que un buen número de autores han definido como la “uberización” del trabajo.

En un extenso y detallado trabajo, Héctor Omar García¹² analiza precisamente las características del servicio ofrecido por la plataforma y concluye que “a las notas indicativas del carácter laboral subordinado del vínculo cuya verificación ha sido vista a lo largo del desarrollo precedente —poderes de organización, dirección y disciplinario en cabeza del titular de la plataforma; ajenidad del aprovechamiento económico de la prestación personal del conductor; integración de quien presta el servicio en una organización empresarial ajena; realización del servicio en forma personal a cambio de una contraprestación; exigencia de cumplimiento de determinadas instrucciones acerca del modo de prestarlo; titularidad de la marca o denominación comercial de la empresa— la doctrina hace hincapié en el evidente desequilibrio en el poder de negociación que existe entre la plataforma y el conductor”.

Como cierre de su trabajo Héctor García señala que “autores como Antonio Baylos, apuntan a la necesidad de que exista una correlación entre la “condición so-

¹² Héctor Omar García: “La prestación personal de servicios de transporte organizados por plataformas electrónicas (ridesharing) tomando como referencia a la empresa UBER.- Revista de Derecho del Trabajo. Septiembre 2017.-

cial” del trabajador, su subordinación económica y social y la “transposición jurídica” de esta condición en un sistema de reglas de tutela del contratante débil”. El autor sostiene que “de tal modo, se defiende que el contrato de trabajo debe aplicarse a todo prestador de servicios sometido a una desigualdad en el poder negociador, con independencia de la forma en la que se ejecute la prestación, esto es, incluyendo la que se encuentra tipificada como independiente¹³”.

Cabe preguntarse entonces si estas nuevas formas de trabajo atípicas, sobre todo las definidas como de “empleo encubierto” y de “empleo por cuenta propia económicamente dependiente”, así como parecen no haber encontrado un límite en su crecimiento, alcances y volumen de negocios, tendrán un actor sindical que asuma la representación de un colectivo, disperso y heterogéneo, pero sin duda de trabajadoras y trabajadores.

3. ESTRATEGIAS TENDIENTES A LIMITAR LA ACCIÓN SINDICAL

Los proyectos de reforma laboral como estrategia de limitación de la acción sindical.

Al parecer, una reforma laboral en Argentina es inminente. Los costos laborales, según se encargan de sostener sus impulsores, serían insostenibles, la rigidez en la protección de los derechos de los trabajadores a la vez que la presión sindical sobre la patronal, estarían entre la principales causales que impiden a la Argentina ser competitiva en el mercado mundial y sobre todo, actúan como “ahuyentadores” de inversiones extranjeras. Por otra parte, institutos tales como la jornada de trabajo, la protección ante el despido, las modalidades contractuales y los aportes patronales, serían los más cuestionados y principales candidatos a ser modificados.

¹³ BAYLOS GRAU, Antonio, “La ‘huida’ del Derecho del Trabajo. Tendencias y límites de la deslaborización” en ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón y MIRÓN HERNÁNDEZ, María del Mar (coords.), *El trabajo ante el cambio de siglo: un tratamiento multidisciplinar (aspectos laborales, fiscales, penales y procesales)*, Marcial Pons, 2000, p. 105, citado por TODOLÍ SIGNES, *El Trabajo...*, cit., p. 49.

Pero así como la inminencia de la reforma es muy concreta, el contenido de la misma y la forma que adoptará todavía son un gran interrogante.

Desde los medios, hace tiempo que la reforma laboral ocupa un espacio en la agenda y noticias de primera plana. Sin embargo, fue la reciente reforma laboral de Brasil la que acentuó y profundizó la supuesta necesidad de echar mano a proyectos de reformas de la legislación del Trabajo en Argentina.

Es curioso que al momento de debatir sobre las condiciones laborales de los trabajadores, el eje sea la necesidad de reducir los costos de producción, en pos de una mayor competitividad y productividad de las empresas.

Permanentes comparaciones con otros países de Latinoamérica, tales como Brasil, Chile e incluso México, están a la orden del día, así como comentarios de abogados, consultores y estadistas que abordan la temática desde una cuestión netamente económica.

Lo curioso es que no se plantea la reforma laboral en términos de condiciones dignas de trabajo o en vista a la defensa de derechos consagrados no solo en la Constitución Nacional sino también en Tratados Internacionales. Por el contrario, hoy día en notas periodísticas publicadas en los diarios de mayor circulación se pueden incluso encontrar quienes comentan la necesidad de una reforma laboral en términos comparativos con el Nafta de México. La cuestión económica y la necesidad de ser competitivos sería el principal móvil para encarar una reforma laboral en vista al crecimiento económico. El componente de sociabilidad que caracteriza al Trabajo, al parecer, ha quedado relegado.

Por su parte, el gobierno asegura a los medios que no presentará una reforma a la ley "madre", la Ley de Contrato de Trabajo o a la Ley de Asociaciones Sindicales, sino que se intentará buscar el consenso con los sindicatos para abordar a través de los convenios colectivos sectoriales, una disminución de los costos laborales y la baja de conflictividad. Sí plantea la necesidad de una reforma legal orientada a un blanqueo laboral y un "auxilio" para las empresas que regularicen a sus empleados.

Pero nuevamente la propuesta del gobierno en materia de regulación laboral está netamente orientada a la ecuación económica que implican los costos laborales.

Los modelos que proponen como ejemplo para la implementación de modificaciones laborales a través de la negociación colectiva, son los acuerdos a los que arribaron con el sindicalismo petrolero y la industria láctea, ambas actividades que hoy día atraviesan una profunda crisis. Más aún, si se observan las declaraciones de los dirigentes del sindicato de petroleros, éstos aseguran que no tuvieron más alternativa que negociar en tales términos, pues de lo contrario muchos trabajadores de la actividad perderían su puesto de trabajo. Asimismo, en lo que hace a la industria láctea el acuerdo colectivo fue en el marco de la quiebra de una de las empresas lácteas más importantes del país. Es decir, la alternativa que se presenta como “solución” se gesta bajo una coyuntura de crisis económica donde peligran no solo los puestos de trabajo sino hasta la vida de la empresa. En este contexto, las posibilidades de negociación son escasas y tendientes al mantenimiento de la fuente de trabajo como principal objetivo gremial.

Cabe preguntarse hasta dónde sería esta una “solución” en industrias o actividades que no presenten tan profundas crisis.

En conclusión, la reforma laboral que en principio se plantea surgirá del consenso con los sindicatos, por sectores y bajo supuestos de crisis donde prácticamente no existan más alternativas que negociar a la baja.

Así, en estos términos, la amenaza de una inminente reforma laboral también implicaría una herramienta de presión para limitar la acción sindical. Si bien en comparación con la reforma llevada a cabo en Brasil, la postura del gobierno argentino se presenta, en principio, como menos radical, desde un análisis más profundo de la cuestión, los motivos de fondo serían los mismos que los esgrimidos en el país vecino: mejorar la competitividad en el mercado mundial, a través de la reducción de costos y flexibilización de las condiciones laborales para así garantizar una mayor productividad de las empresas.

Quizás estemos, una vez más, en presencia de los vaivenes que la globalización provoca en la capacidad de acción del movimiento sindical.

Omisiones en el cumplimiento de los deberes de los Poderes Públicos como estrategia de limitación de la acción sindical.

Tanto en los países desarrollados como en los en vías de desarrollo, se reconoce la importancia de la negociación colectiva. En el contexto de este extendido consenso, cabe consignar dos casos en los que el Estado Argentino ha omitido cumplir con sus obligaciones a efectos de obstaculizar la negociación colectiva como herramienta para el mantenimiento o la mejora del salario real y de las demás condiciones de trabajo.

El primer caso, del Sector bancario, comenzó en setiembre de 2016 cuando la Asociación Bancaria constata que los aumentos salariales acordados ese año resultaban insuficientes frente a la alta inflación (pérdida del 10% del salario real). Por ello, solicita la inmediata reapertura de las paritarias, sin conseguir decisión alguna del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). En noviembre de ese año la Asociación Bancaria suscribe acuerdos con cada una de las Cámaras de Empleadores pactándose incrementos retroactivos y otros a aplicarse en forma escalonada entre el mes de enero y abril del año 2017, presentándolos al MTEYSS para su homologación, quien mantiene un significativo silencio. Sin embargo, voceros del Gobierno salieron a manifestar que los incrementos acordados superaban la pauta establecida, por lo que se estudiaba la posibilidad de no homologarlos. A esta acción comunicacional y a la inacción formal de la cartera de Trabajo se sumaron llamados telefónicos desde el organismo a los bancos exigiéndoles no pagar los aumentos de enero de 2017. Una parte de los bancos, ya había decidido no pagarlos. Frente al riesgo de que no se abonaran ni los retroactivos ni el incremento correspondiente al mes de enero de 2017, la Asociación Bancaria interpone una medida cautelar en la que solicita se ordenara al MTEYSS que se abstuviera de intervenir ilegítimamente en el cabal cumplimiento de los acuerdos suscriptos.

Es que la homologación es una actividad reglada, que debe constatar en forma previa: a) la representatividad de los firmantes, b) la no violación de normas de orden público y c) la no afectación del interés general. Pasado por este tamiz, el Estado se encuentra obligado a homologar, y obvio es decirlo, dicha obligación no puede ser suplida con llamados telefónicos a las empresas, ni a acciones comunicacionales en base a fuentes anónimas. La Sala II de la CNAT declaró abstractas

las cuestiones planteadas por que las partes suscribieron nuevos acuerdos que fueron posteriormente homologados.

El segundo caso afecta al Sector Docente, y se relaciona con el artículo 10 de la Ley N° 26.075 que dispone: *“El MINISTERIO DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA juntamente con el Consejo Federal de Cultura y Educación y las entidades gremiales docentes con representación nacional, acordarán un convenio marco que incluirá pautas generales referidas a: a) condiciones laborales, b) calendario educativo, c) salario mínimo docente y d) carrera docente.”* Con la simple lectura del Decreto reglamentario N° 457/07 se llega a la conclusión que lo previsto es un procedimiento de negociación colectiva con especificidades en razón de las características del sector, el que debe ser interpretado a la luz del Convenio N° 154 de OIT. En dicho marco normativo, desde el 2008 y hasta el 2016 inclusive se convocó anualmente a la “paritaria federal” y sus productos los Convenios Marco y específicos fueron homologados en forma inveterada.

Sin embargo, en el 2017 el Gobierno Nacional rechazó el planteo de la totalidad de las entidades sindicales del sector docente para que se convoque a la reapertura de la negociación colectiva que permite fijar un piso mínimo de referencia para la negociación paritaria de nivel local y para la Compensación Salarial Docente que asiste a las Provincias que no logren superar las desigualdades en el salario inicial docente. Frente a esta negativa la Unión de Docentes Argentinos (UDA) interpone acción de amparo sindical en los términos del artículo 47 de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551, a los efectos cesen la conducta antisindical y la afectación del derecho constitucional a la negociación colectiva, solicitando como medida cautelar que se ordenara in audita parte, la inmediata convocatoria a la Comisión Negociadora de la Negociación Colectiva.

Más allá de las vicisitudes procesales respecto de la medida cautelar otorgada en primera instancia y rechazada en segunda instancia, la cuestión de fondo no ha tenido resolución a la fecha. Tampoco se ha convocado a la Paritaria Nacional, generando nuevamente una negociación desigual en cada provincia en base a la situación fiscal de cada una de ellas y el poder de negociación de las entidades sindicales frente a los gobiernos provinciales.

Otras iniciativas de presión a las organizaciones representativas de trabajadores.

Si bien la sola mención de una reforma laboral flexibilizadora al estilo brasileño representa, por sus posibles alcances, la mayor amenaza que hoy enfrentan los trabajadores argentinos, otras iniciativas oficiales pueden inscribirse en el marco de las presiones tendientes a contener el espacio de acción sindical.

Los más importantes diarios de alcance nacional (Clarín, La Nación, entre otros), dieron cuenta, por ejemplo, en sus ediciones de mediados de abril de la intención del gobierno de establecer mayores controles en las elecciones internas de las organizaciones sindicales. A partir de una disposición de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, los medios inscriben a esa iniciativa como una “advertencia” a los sindicatos. La norma en cuestión (se resalta que se trata de una Disposición de una Dirección Nacional) al fin de cuentas sólo “recomienda” a las entidades gremiales y a los cuerpos de autoridades de los procesos electorarios a:

- 1) Implementar sistema de boleta electrónica, voto electrónico o similar.
- 2) Analizar “rigurosamente” la conformación de las listas de candidatos en relación al cupo femenino.
- 3) Controlar y rechazar efectivamente la integración de las listas con candidatos inhabilitados en sede penal o civil.
- 4) Adecuar los estatutos sindicales a lo dispuesto por la Ley 23.551 (de Asociaciones Sindicales).

Unos meses más tarde y a pocos días de realizarse una masiva concentración de trabajadores, surgieron voces cercanas al gobierno que solicitaban que las declaraciones de bienes personales de los dirigentes de las obras sociales de los gremios se hicieran públicas.

Un importante dirigente bancario sintetizó la postura sindical al respecto: “Los secretarios generales somos Personas Expuestas Políticamente y por lo tanto estamos obligados a presentar nuestra declaración, aunque no somos funcionarios para hacerlas públicas. Pero si Macri quiere eso debería hacerlo también con los

titulares de las cámaras patronales y demás organizaciones de todo tipo. Si solo quiere hacerlo con dirigentes gremiales es nada más que un apriete berreta (Declaraciones de bienes de jefes de obras sociales: los gremios hablan de “apriete”, Clarín, 27 de agosto de 2017”).

La intervención de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH).

A partir de la denuncia de la Asociación de Abogados y Abogadas Laboristas (AAL) y del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) hará por primera vez un seguimiento particular al Estado Argentino ante “la ofensiva contra los jueces laborales y el hostigamiento político y judicial a los trabajadores”, según dio cuenta el matutino opositor **Página 12** en su edición del 27 de septiembre.

La CIDH citó a las partes a una audiencia para el 24 de octubre en Uruguay para hacer un seguimiento particular sobre la ofensiva de los jueces laborales y el hostigamiento político y judicial a los trabajadores de parte de los funcionarios nacionales. “Se agrede a sus defensores y la independencia del Poder Judicial para lograr su desprotección total”, manifestó a **Página/12** Matías Cremonte, presidente de la AAL.

La denuncia a la que pudo acceder el diario, presentada el 13 julio de 2017, alerta que “las más altas autoridades del Estado Argentino” están violando la Convención Americana sobre los Derechos Humanos “en forma sistemática y continuada” porque hay “un grave ataque al ejercicio de la abogacía, al acceso de la justicia y a la independencia judicial”. “Señalamos que hay cinco pedidos de juicio político solamente por el contenido de las sentencias y que hubo intervenciones injustificadas a los sindicatos”, explicó Cremonte.

CONCLUSION

A modo de conclusión, les proponemos abordar los cambios en el mundo del trabajo, sin eludir buscar las herramientas necesarias para regular las nuevas rela-

ciones laborales preservando los derechos de los trabajadores y la inclusión social.

Al decir del prestigioso Umberto Romagnoli “la evocación de la historia jurídica del contrato de trabajo por tiempo indeterminado puede considerarse concluida”.

El desequilibrio entre la economía y la sociedad está trastocando la justicia social. La globalización ha convertido a la opinión pública en una vigorosa fuerza política que ejerce presiones sobre todas las instituciones políticas desde los Estados y partidos políticos hasta las organizaciones internacionales, lo que origina una nueva tensión entre la democracia representativa y la democracia participativa. Este proceso produce un fuerte desequilibrio entre mercados y democracia.

Por otra parte, el sujeto **sindicato** ve debilitada su participación ya no solo en la negociación colectiva sino en la toma de decisiones a nivel político y social, representando a sus mandantes y tal como lo expresa el Profesor Antonio Baylos Grau “ejerce una suerte de representación de la ciudadanía social”.

Pero, las nuevas relaciones laborales no pueden confundirnos y obligarnos a dejar de lado los principios rectores del derecho del trabajo y sus instituciones fundamentales.

¿Puede entonces el derecho colectivo del trabajo encontrar las normas para abordar la crisis del trabajo asalariado y tal como lo hizo en el pasado, transformarse en el garante de la libertad, de la ciudadanía y de la equidad social?

Alain Supiot, frente al planteo de las posibles reformas al Derecho Colectivo del Trabajo y su adecuación a los nuevos problemas, ha dicho: “...**es un abuso del lenguaje calificar como proyectos de reforma del derecho del trabajo a los llamamientos a su desregulación. Tales proyectos (...) no son la expresión de una acción política reflexiva sino señales destinadas a satisfacer la apelación a “las reformas estructurales”, no una fuente de simplicidad y democracia sino de complicidad y prebendas (...). Reformar el derecho del trabajo exige tomar conciencia de la extrema complejidad y de las profundas transformaciones de la división del trabajo en el mundo contemporáneo y sobre esta base, imaginar categorías jurídicas nuevas y adecuadas para promover la libertad, la seguridad y la responsabilidad de todos los trabajadores.**”

No se puede sino coincidir con el prestigioso autor, ya que sería un acto de soberbia de quienes interpretamos el derecho colectivo, pretender reemplazar a los sindicatos y a los trabajadores en la instrumentación de los cambios necesarios para sostener los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

No cabe duda que los ius laboristas nos enfrentamos a un desafío complicado pero a la vez, apasionante. Creemos que podemos contribuir en esa búsqueda, y a esa tarea los convocamos.-