

La **R**eforma **L**aboral del 2000

Camel Rubén Layún
Oscar A. C. Luque



*"Desocupados"
Ricardo Carpani*

SECUENCIAS DE REFORMAS LABORALES.

1.- Aparece el nuevo milenio argentino, con una nueva y ya reiterada cuestión a discutir: la reforma laboral. Toda la década del noventa nos tuvo de reforma en reforma, de flexibilidad laboral en flexibilidad laboral; por vía legal o por decretos pero, con el mismo resultado final: precarización de la situación real y efectiva de los trabajadores. Las secuencias de las reformas han significado la caída sucesiva, de conquistas laborales básicas. Valga como ejemplo recordar las luchas obreras para lograr la jornada laboral de ocho horas, y que en el Congreso de la Nación, demoró un año, el estudio de la ley laboral que tenía un solo artículo: "Queda prohibido trabajar los domingos". Es cierta la globalización, es cierto el neoliberalismo, es cierto el avance de las empresas multinacionales, pero también es cierta la responsabilidad del Gobierno que administró el país durante diez años.

OBJETIVOS.

2.- Todas las motivaciones de las reformas a la legislación laboral, siempre tuvieron un objetivo: solucionar el problema de desempleo. Y la actual reforma en discusión, con media sanción de Diputados y a estudio de los Sres. Senadores de la Nación, tiene, en el envío que efectúa el P.E., unas largas consideraciones de la situación de desempleo, sustentándose, en un marco dogmáti-

co, que con ella se encuentra una salida al problema. Posteriormente, en el transcurso de los debates y embates de los sectores sociales, se comenzó a reconocer que la Ley no creará empleo, siendo uno de sus primeros afirmantes el propio Ministro de Economía y, en consecuencia, se comenzó a sostener que debería haber reactivación económica y la ley de reforma laboral daba todas las condiciones de empleabilidad. O sea, coadyuvaba (?) a la reactivación.

Nada se puede juzgar definitivamente, aún, estamos en el comienzo de esta administración aliancista.

Corresponde revisar, acompañar, discutir, criticar, aportar sobre los instrumentos que se eligen para lograr tanpreciado objetivo como es el de superar la desocupación instalada. Esta es una tarea en la que se debe afirmar la participación de toda la sociedad y exige una cuota de cada uno de nosotros, para que abordemos con honestidad el problema y su encauzamiento.

LECTURA INTERNA:

ASPECTOS COLECTIVOS: ULTRA ACTIVIDAD UNIDAD NEGOCIAL, FACULTADES SINDICALES, IMPOSICIÓN ESTATAL.

3.- Desde una lectura interna de la Ley se advierte la intencionalidad de abordar el tema de las convenciones colectivas de trabajo. Recordemos que, a partir de ellas, históricamente los trabajadores consiguieron mayores conquistas sobre los mínimos legales. Actualmente se encuentran vigentes, convenciones colectivas de trabajo aprobadas en el año 1970 y otras que no dejan de tener veinte o quince años de vida. Ello ha sido posible por la existencia de la denominada cláusula de ULTRA ACTIVIDAD, es decir, la vigencia continuada de una convención colectiva de trabajo mientras no fuera reemplazada por otra, renovándose automáticamente a su vencimiento.

Pero esta vez, además de la obligación en que se coloca a las partes a negociar colectivamente, es la primera vez que se autoriza a modificar los derechos reconocidos en la anterior convención, lo cual crea la seria preocupación de "PACTAR A LA BAJA", es decir con disminución de los salarios u otras conquistas laborales.

Cuando la reforma pretende modificar la ultra actividad, lo hace acompañada de la modificación de la UNIDAD NEGOCIAL.

El contrato requiere dos partes iguales, cuando decimos unidad negociada, decimos que se trata de la parte que negocia por los trabajadores, o sea el ente que los representa en este acuerdo laboral. La unidad negociada debe tener su propio peso, para poder negociar de igual a igual. Recordemos que por un principio de la realidad, existe entre el trabajador individualmente considerado y el empleador, una desigualdad que les impide contratar en un plano de igualdad. La parte fuerte, dominante de esa relación, la constituye el dador de trabajo que es poseedor del bien escaso (trabajo) y necesario para el trabajador. (remuneración). Por eso los trabajadores se agrupan, conforman sindicatos, y con la utilización de la presión que surge del conflicto, se logran condiciones de trabajo valiosas, que son plasmadas en las CCT. La convención colectiva surge de una disputa, que finalmente se convierte en acuerdo, pero que requiere una negociación, diagramada legalmente y con sus propias reglas. Es fácil comprender que del lado de los trabajadores, debe existir un agrupamiento que equilibre aquella desigualdad de la realidad y pueda negociar en condiciones de paridad.

Por los años cincuenta se entendió que para ello debía conformarse el Sindicato único con ámbito de aplicación en toda la República, o Federaciones con la misma amplitud, lo cual pudo ser válido para algunas

épocas. Pero dejó de ser exclusivo de este tipo de entidades ese atributo y entonces entidades sindicales, con ámbito de actuación en una provincia o en una región, lograban negociar en condiciones válidas. Córdoba es un ejemplo de ello, en varias categorías laborales.

La reforma pretende innovar sobre los sujetos sindicales de la negociación (Unidad Negociada de los Trabajadores) permitiendo que la misma pueda realizarse en el ámbito de una empresa o establecimiento con la participación de los delegados o comisión interna de la misma.

Esta propuesta de división del poder de negociación sindical contrasta con el incremento, hasta ahora impensado, de la concentración de poder económico en cada vez menor cantidad de grupos o holdings que acaparan la suma del poder de decisión. Este fenómeno mundial es particularmente devastador en nuestro país donde menos de doscientas empresas concentran las decisiones económico-políticas que soportamos todos los argentinos.

FALTA DE ABORDAJE DE LA PROBLEMÁTICA REAL.

4.- Ahora bien, de lo dicho se desprende que con la reforma se innova de manera decisiva en esta cuestión, autorizando la convención colectiva POR EMPRESA, que ya había sido autorizada para la Pequeña empresa. De esa forma se da la posibilidad real de negociar en inferioridad de condiciones, porque el sector laboral se vería desmerecido en el peso específico de su representación. Si bien es cierto que se establece la obligación de suscripción y participación de la entidad sindical con personería gremial, que agrupa a los trabajadores y estos actúan -además- directamente por sus delegados, lo real es que en Argentina, con la gran cantidad de pequeñas empresas que posee, la negociación se puede llegar a hacer sin una fuerza efectiva del sector laboral.

Con el agravante, de que en caso de que exista una convención de ámbito mayor se aplica la convención de ámbito menor. Y esto plantea dos problemas que tienen entidad constitucional: a) La falta de representatividad del sector sindical para disponer de los derechos individuales patrimoniales de los trabajadores, para lo cual la Ley 23.551 no le otorga facultades, por lo que no podría renunciar a las remuneraciones que el trabajador está percibiendo, afectando su DERECHO A LA PROPIEDAD, porque deja de ingresar en el patrimonio del trabajador lo que hubo de ingresar por el derecho que poseía, porque quien negoció en su nombre, no tenía facultades para esa renuncia y, b) se violaría EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUAL REMUNERACION POR IGUAL TAREA, porque en actividades del mismo tipo, con la actuación de la misma entidad sindical, en el mismo ámbito una empresa podría firmar un convenio cuyo valor remunerativo mensual para los trabajadores de la misma es de seiscientos pesos y otra empresa menor, también existente en el lugar, con menos empleados pacta en trescientos pesos.

Esta posibilidad llevaría a esta patente discriminación de trabajadores de la misma actividad, en el mismo lugar de actuación y contenidos en el mismo sindicato percibiendo remuneraciones diferentes. Sin perjuicio de la competencia desleal comercial, por el menor costo de una empresa con respecto a la otras. A esa discriminación se une la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo, pueda excluir a una empresa del ámbito de aplicación del Convenio, por su difícil situación económica.-

Está cuestionada también constitucionalmente, la OBLIGACION DE NEGOCIAR, que el Ministerio impondrá a las organizaciones sindicales, cuando la Carta Magna expresa que los gremios podrán suscribir convenciones colectivas de trabajo, no que están obligadas a negociar colectivamente.-

5.- Todo este rápido pasaje sobre la normativa, sirve para demostrar que existen verdaderos cuestionamientos a la Ley, que pretende obligar a las entidades sindicales, a los trabajadores, a negociar colectivamente, en una época en que el sector laboral, está ampliamente debilitado en sí y en su representación, por la debilidad en que el sistema los ha colocado ó por la claudicación, que efectuaron, especialmente ante la administración anterior, no pocos dirigentes sindicales, normalmente denominados burocracia sindical, centralista y portuaria.

Saliendo de la conformación de la Ley, creemos que debemos plantearnos un interrogante: en el marco político en que se desenvuelve el país, era necesario comenzar por una ley que tenga que ver con los trabajadores en actividad, insistiendo en cuestiones ya probadas y que resultaron totalmente estériles, como es el contrato a prueba, la convención colectiva por empresa y el temido arbitraje obligatorio?. En Argentina menos del cincuenta por ciento de la población activa se encuentra regularmente encuadrada y respetada la legislación con respecto a ella.

Este joven gobierno, a nuestro criterio, no hubo de comenzar por las viejas equivocaciones del gobierno anterior, con el mismo lenguaje flexibilizador y con el mismo peligro de recaer en fórmulas precarizadoras de la situación de los trabajadores. Si se hubieran atendido las prioridades reales, hubo de atenderse primero a los trabajadores desocupados, subocupados e informales, los que están fuera de convenios colectivos de trabajo, entre ellos, amplísimos sectores como el de las empleadas domésticas, trabajadores a domicilio, trabajadores rurales y tantos más.

Se debió comenzar por enviar a los sectores populares claras demostraciones de que la voluntad política pretendía equilibrar el fiel de la balanza. Y seguir por ejemplo dando una clara demostración de que en es-

te gobierno se privilegiaría la producción por sobre la especulación, disminuyendo las altísimas tasas de interés del mercado financiero.

6.- Pero se optó por las recetas a que nos tienen acostumbrados los Organismos Financieros Internacionales. Con el agravante que, como no se trata de "su gobierno" o de "su socio", aparecen aquellos "representantes" sindicales, como líderes revolucionarios resucitados (queriendo o no queriendo?) por la Alianza a la que presumimos con aires de renovación, y que no acierta en buscar la verdadera representación, y la transparencia del tema.

Esta reforma laboral aparece, y en algunos casos agravado, como más de lo mismo. Si realmente no estamos condicionados por el Fondo Monetario Internacional y por el Banco Mundial, como lo ha dicho el Dr. De La Rúa, comencemos por las prioridades reales si queremos llegar a una solución del desempleo y parar la máquina de expulsión de trabajadores del sistema.

Todos podemos efectuar nuestro aporte y evitar los acuerdos a nivel de cúpula cuya transparencia y solidez moral válidamente se pueden cuestionar. El debate por la modernidad no es una quimera a cuyos pies haya que sacrificar cada vez mas ingentes cantidades de hombres y mujeres segregados de la posibilidad de una vida digna. El debate por la modernidad y por la post modernidad, no tiene un solo contenido ni un único estándar axiológico.

Tampoco deberemos esquivar el compromiso histórico si estamos internacionalmente condicionados y presionados, pero para ese caso la inventiva tendrá que tener el condimento épico que requiere otro punto de vista y, en todo caso, será el pueblo con su participación quien tendrá la última palabra.

Dr. Camel Rubén Layún
Dr. Oscar A. C. Luque
Abogados laboristas.