

¿QUÉ HAY EN LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL? *

JORGE J. SAPPÍA

Obviamente, la Ley 27.802 ha suscitado una avalancha de adjetivos tanto descalificantes como elogiosos y también algunos que no son ni unos ni otros. Seguramente, un juicio más sólido se conformará con el paso del tiempo y con el aporte que significará la influencia de la doctrina y la jurisprudencia. Pero de momento pretendo volver la mirada sobre el alma de esta creación normativa.

Trataré de indagar sobre la idea fuerza con la que se ha construido el proyecto luego devenido en ley, buceando en los lineamientos principales. Con ese fin tomo en primer lugar las disposiciones de derecho individual del trabajo, señalando en qué se fundan las propuestas. Sostengo que básicamente se observa un retorno a la individualización de la relación de trabajo. Esto se visualiza en las disposiciones más novedosas que contiene la iniciativa, tales como el banco de horas, los salarios dinámicos o el fraccionamiento de las vacaciones. En todas estas circunstancias la ley postula que su aplicación sea el producto de la tratativa directa entre el empleador –o quien haga sus veces, naturalmente– y el trabajador. Se promueve, entonces, el reemplazo de la mediación del sujeto sindical a través de la negociación colectiva, para acordar este tipo de alternativas a la regulación establecida convencionalmente. No desconozco que en muchas situaciones esas modificaciones han sido utilizadas en nuestro país en la ejecución contractual laboral, pero preferentemente lo ha sido a través del acuerdo con la organización representativa de los trabajadores o con el cuerpo de delegados en la empresa.

Es un lugar común explicar que para evitar que el trato directo entre empleador y trabajador se expresara materialmente en la imposición de aquel sobre este, por mera presencia y peso específico, apareció en la historia del trabajo la figura del sindicato. La reciente sanción legal trae consigo la idea de soslayar la participación gremial, buscando habilitar la supremacía patronal en el trato cotidiano de las partes del contrato de trabajo, desplazando el juego del principio protectorio que anima al Derecho del Trabajo.

A partir de esta motivación, la nueva ley despliega sus efectos en el terreno del derecho colectivo del trabajo, apuntando a dos tipos de acciones en las que, en el tiempo, el sindicalismo ha acrecentado su influencia y su participación en el ámbito de las relaciones del trabajo. Me refiero a la negociación colectiva y a la huelga, aludida esta con referencia a cualquiera de las modalidades en que se han ejercido y se ejercen las medidas de acción directa.

En efecto, y con relación a la primera de esas instituciones, sostengo que la negociación colectiva representa un método autónomo de regular el desarrollo de las relaciones entre empleadores y trabajadores tratando de establecer una situación equilibrada que permita, por un lado, atender a la necesidad de impulsar el proceso productivo en interés del principal y, por el

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

otro, implantar condiciones mínimas de dignificación de los trabajadores. Se trata de un equilibrio necesario, que es imprescindible construir para superar la latencia del conflicto, ínsita en el vínculo laboral entre dos partes con intereses contradictorios. Para ello, el Estado, en todas las legislaciones modernas de naciones democráticas, delega en las autonomías sectoriales el tramado de las condiciones en que se relacionan empleadores y trabajadores, regulando un juego de derechos y deberes recíprocos que confluye en aportar a la paz social.

Advierto que la Ley 27.802 plantea en su texto dos circunstancias que, a mi juicio, actúan como elementos disuasivos de la negociación colectiva. Por una parte, la limitación de contribuciones y cuotas de solidaridad y, por otra, la promoción de convenios colectivos de empresa.

La determinación de limitar aportes y contribuciones a favor de las organizaciones sindicales y de las entidades representativas del sector patronal atiende a un intento por desfinanciar a ambas representaciones, con lo que se completa el cuadro de situaciones orientadas a desfavorecer la práctica de la negociación colectiva, en oposición al concepto que expone el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que promueve el fomento de esa actividad.

La proposición legal consistente en impulsar convenios colectivos de empresa puede resultar que logre disminuir o reducir la acción negociadora de las representaciones laborales, lo que puede ser considerado como un impedimento a desarrollar la actividad que intenta lograr los consensos necesarios para impulsar la actividad productiva y la paz social. Señalo esto porque la eventual proliferación de convenciones de empresa puede generar situaciones de desigualdad y discriminación entre las empresas y sus trabajadores, además de crear posibilidades de competencia desleal entre el empresariado. Ello, sin apuntar que el común de las compañías medianas y pequeñas –pymes– carecen de estructura para discutir, elaborar y pactar convenios colectivos.

Con relación al otro aspecto vinculado al ámbito del derecho colectivo del trabajo, esto es la huelga, la ley de modernización laboral ha ido bastante más lejos, planteando un condicionamiento de esa medida de fuerza que la coloca en una situación en la que pierde realismo. Las prestaciones mínimas en los servicios esenciales y en aquellos calificados como de importancia trascendental, impuestas en la flamante normativa, incurren en el riesgo de que se torne en los hechos una real traba al ejercicio efectivo de la huelga.

Por otra parte, la definición por ley del listado de los servicios esenciales y los de importancia trascendental expone, por un lado, la exclusión de la posible definición de tales caracteres por las propias partes del conflicto, como lo aconseja la OIT. Y, por el otro, es posible que el listado no atienda a todas las hipótesis probables. Ello, sin tener en cuenta las actividades que el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha declarado que no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término (párrafo 587 de la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de OIT, 5ª edición, 2006).

Las reflexiones precedentes vienen a cuento porque expresan un contenido de la Ley 27.802 que no responde a una concepción elaborada en modo participativo con base en la consulta de los sectores vinculados a la relación laboral e interesados en su desarrollo. La reforma al Código Civil velezano registró quince años de consultas y opiniones. En cambio, esta nueva normativa incorporada al acervo jurídico laboral no acredita la consulta a las representaciones de las autonomías sectoriales, ni a las instituciones de los ámbitos jurídicos universitarios.

No escapa a nuestro examen apuntar los embates que sufrirá la norma en cuestión tanto en la jurisprudencia cuanto en la doctrina, pues ya se han evidenciado. Atisbo las invocaciones a la inconstitucionalidad de varios elementos integrativos. Ello generará un estado de inseguridad jurídica de innegable trascendencia, producto de la ausencia de una adecuada consulta a la comunidad interesada.