

PRESENTE Y FUTURO EN EL DERECHO DEL TRABAJO (EN HOMENAJE AL DR. ANTONIO VÁZQUEZ VIALARD)

POR JORGE RODRÍGUEZ MANCINI

El título de esta presentación evoca el tema y el pensamiento de nuestro amigo y maestro Antonio Vázquez Vialard, quien en toda su obra académica, profesional, de magistrado de la Nación, tuvo en mira, reflexionar sobre la realidad. Es decir, por encima de argumentos y lucubraciones formales, su propósito fue siempre el de encarar la realidad de la vida laboral en sus manifestaciones conflictivas pero también en sus perspectivas de un ordenamiento guiado hacia la convivencia justa y el bien común.

Naturalmente que esta presentación no aspira a remedar aquel pensamiento. Sólo me limitaré a exponer aquellos puntos que a mi juicio, y con la misma perspectiva de superación de conflictos y en pos de convivencia justa, pueden detectarse en la realidad de nuestros días como relevantes y dignos de reflexión.

A partir de tales propósitos comenzaré por una descripción rápida de los principales problemas que se detectan en las relaciones laborales de Argentina. Como se ha destacado en un documento reciente, preparado por un grupo de juristas convocados para estudiar “los problemas y debilidades” del sistema de relaciones laborales en nuestro país, estos derivan más de la debilidad de su estructura socioeconómica que de la que es producto de las sofisticaciones propias de las sociedades más desarrolladas, en las cuales el problema del trabajo ha adquirido relevancias que trascienden lo específicamente laboral. Recuérdese el debate europeo en torno a la consideración del trabajador ciudadano. Más aún puede señalarse y es que los defectos, abusos, y resultados negativos que se detectan en nuestro objeto de estudio, no son sino el reflejo, de otros comportamientos sociales y culturales que aquejan, sin distinción a todos los miembros de la sociedad, multiplicado por la sensibilidad de la materia en la que se halla comprometido de manera directa, la persona del trabajador con sus implicancias derivadas de los atributos que lo distinguen en materia de dignidad y libertad,

En la mención que formularé, desde ya seguramente incompleta, de esos problemas y debilidades a que me he referido, cada uno podrá detectar cuánto de la problemática general autóctona, aparece implícita o explícitamente expresado.

A mi juicio detectar objetivamente, quiero decir con criterios alejados de parcialidad, cuáles son las causas que producen las anomalías que registra el sistema, resulta una tarea no sólo difícil, por no decir inalcanzable, sino también hasta cierto punto inútil, toda vez que las circunstancias que han influido en el deterioro – hoy absolutamente indiscutible y más aun indiscutido – de que dan cuenta infinidad de problemas que preocupan a políticos, sociólogos, juristas y a los pastores religiosos, pertenecen a un pasado que se ha escapado de las manos y en todo caso, no es responsabilidad exclusiva de un sector o grupo social. La transformación operada en nuestro país no manifiesta una orientación o dirección única, no es posible demonizar épocas o períodos, sin incurrir en hipocresía; no sería correcto, honesto, atribuir el fenómeno a una o unas causas y a influencias de un sector determinado. Lo cierto históricamente, es que las vicisitudes de orden económico, social y político por las que atravesó la República, registran la presencia de factores de distinto orden así como el protagonismo de distintos sectores, incluido el sindical, que participó en los más altos niveles en la elaboración de tales cambios, no siempre favorables para los trabajadores. Creo que nuestra misión, en todo caso, consistirá en señalar la problemática actual y mirar hacia delante, para intentar, con nuestro modesto pero obligatorio aporte, arrimar ideas y acciones que se orienten a la superación de las ya mentadas “debilidades” del sistema de relaciones laborales.

1) Con este ánimo, comenzaré por mencionar un fenómeno cuya importancia e influencia ya ha sido destacado en innumerables oportunidades, y que es reconocido como una obviedad, no obstante lo cual no somos capaces – me involucro como deben hacerlo todos sin excepción, aunque sea mayor la responsabilidad operativa de algunos – de superar. Se trata de la inicua situación de que casi el 40% de las relaciones laborales individuales, se desenvuelven en la marginalidad, en la ilegalidad y que sobre ella descansa la subsistencia de un sector importante y gravitante de la economía productiva. Porque es sabido que el trabajo no registrado se manifiesta cuantitativamente en porcentajes superiores cuando se trata de empresas con menos de cinco empleados. He aquí un dato que revela que la cuestión del trabajo no registrado, no está aislado de otro fenómeno, seguramente más complejo. Porque está claro que como dije, la subsistencia misma de ese sector de las llamadas pequeñas empresas o mejor dicho miniempresas, está basado en la marginación no sólo de las relaciones con los trabajadores, sino necesariamente, con la de toda conexión con el sistema fiscal, ya que como es sabido, no puede concebirse trabajo en negro sin ingresos en negro. El fenómeno tan localizado como se acaba de señalar, no se limita a ese foco de tal magnitud, pero seguramente que allí está el grueso de la

población que carece de protección social abarcando las familias, y las consecuencias en materia de salud, educación, etc. Cuán pobre se presenta entonces nuestra ciencia y nuestros jueces para asumir la responsabilidad de dar solución a semejante problema. Esta es una primera manifestación, ajena quizás a lo que estrictamente podemos asumir como cuestión propia de las relaciones laborales, pero que sin duda condiciona y deteriora el sistema. Cuál es la acción del Estado, y de los sindicatos, que tienen la carga directa del rol de defensa de los trabajadores, que puede reclamarse para dar solución al problema, cuando como se ve, la cuestión trasciende abiertamente el ámbito específico. Pero entonces, esto nos lleva a considerar que tales conductas evasoras – en un sentido amplio y comprensivo – no se arreglan con inspecciones impensables de instrumentar frente a la dispersión del campo de control; tampoco con la exigencia de una acción sindical puntual, cuando por la misma razón, no resulta imaginable la presencia omnipresente de ese órgano básico de ejecución del principio protectorio. Es que el tema trasciende, lo repito, el terreno de lo laboral y penetra por un lado, en el de una estructura productiva que no se acomoda al reconocimiento de estas asimetrías y en la fenomenología sociocultural, por otro.

En efecto, como he subrayado, el tema no pasa simplemente por la debida registración de las relaciones laborales, se extiende a la regularización impositiva y sus correlatos y esto en términos económicos hace inviable la existencia misma de esos emprendimientos. Lo cierto es que, como lo han señalado los especialistas, las empresas de esa dimensión subsisten por la ventaja competitiva que les otorga su situación de marginación total del sistema legal

El otro factor mencionado, de orden sociocultural, es de tanta o mayor gravedad cuando se propone su superación. Porque también de modo reiterativo, destaco que el problema de la no registración y del incumplimiento fiscal, no se explica – al menos no sólo – porque el sistema sea engorroso, costoso, de difícil instrumentación en un negocio pequeño. Esto linda con la hipocresía, si se pone atención en cuál es el comportamiento social generalizado, en todos los niveles y ámbitos de nuestra sociedad. El virus del incumplimiento ha prendido de manera general en la población y se viene heredando con la manifestación cada vez más intensa y abierta sea en transitar en bicicleta de contramano, o de evadir impuestos. No podemos desconocer esta realidad al momento de mirar con sinceridad y honestidad, este fenómeno que por tantas vertientes, termina en un problema puntual de cómo son y porqué así, las relaciones laborales y porqué y así, el sistema de seguridad social aparece a cada momento, atacado de crisis.

2) Un segundo tema que preocupa seriamente a nuestro medio es aquel que en su momento se presentó con matices discutibles y cuestionados, hasta que en lo sustancial se provocó la derogación de normas que con buena o no tan buena intención, se habían intentado instrumentar para mejorar el nivel del empleo. Me refiero a las figuras de la llamada flexibilidad en la relación, sobre todo en la que se conoce como flexibilidad de salida. No analizaré esa legislación, ni la derogada ni la subsistente que abarca también otros aspectos más bien internos al desenvolvimiento del contrato como los vinculados a los contenidos salariales. Sólo quiero llamar la atención acerca de cuáles han sido los resultados o rastros que produjo ese movimiento, bien intencionado o no. Lo que ha quedado en la conciencia de los protagonistas de las relaciones laborales es que la flexibilidad, se confunde con el incumplimiento y con el desconocimiento de normas legales o convencionales, originando conductas que resultan incorporadas en poco tiempo a los desarrollos de los contratos, sin que aparezcan las reacciones posibles de los afectados. Esto es la flexibilidad de hecho con la que convivimos y que aparece aisladamente debatida en los tribunales sólo cuando llega el momento crítico de la extinción del contrato. Es este un dato que no podemos ignorar.

3) Y siguiendo ahora con el camino abierto del examen de las debilidades del sistema, que hemos llevado al terreno del litigio, considero que no puede dejarse de mencionar el fenómeno de un cierto movimiento del pensamiento jurídico – o al menos del que se desarrolla en quienes encaran la necesidad de un avance en la problemática de los derechos de los trabajadores – consistente en buscar fuera del derecho del trabajo, esas mayores protecciones. Se me ocurrió llamar a este movimiento, manifestado en acciones judiciales que se debaten en nuestro tribunales, sobre todo capitalinos, una “civilización” del derecho del trabajo, expresión con la cual quiero referirme a ese proceso de búsqueda en el derecho civil o común, de puntos de apoyo para obtener mayor protección que la que contempla específicamente la legislación laboral. Y esto nos hace incursionar en el tema central de los derechos fundamentales y sus proyecciones a la relación laboral. No tendré el mal gusto de intentar profundizar ahora en esto para no provocar, por un lado, agotamiento mental y por otro reacciones justificadas de quienes defienden tal posición. Simplemente – en mi propósito de mencionar los temas centrales sobre los cuales gira hoy día, la preocupación de los juslaboralistas, sea cualquiera el campo en el que actuemos pretendiendo, en todos los casos, el logro del mejoramiento final del sistema dentro de la justicia y la paz – llamo la atención sobre esa línea de pensamiento y de acción para que profundicemos con lealtad en la búsqueda de soluciones que contribuyan a alcanzar aquella justicia y esa paz que anhelamos.

Será que el derecho del trabajo se ha quedado atrasado en su misión de regular las relaciones laborales bajo la óptica del principio que le da vida y por eso se recurre a las fuentes, que en su momento se consideraron inadecuadas para proyectarse sobre aquéllas caracterizadas por su especificidad derivada de las condiciones

de desigualdad jurídica en que se plantean? Y ahora resulta que aquellas se presentan como más favorables que las que se elaboraron a la luz del desarrollo de las realidades sociales. No es necesario plantear expresamente lo que estará girando en la mente de vds. acerca de la falta de una regulación final y correcta en materia de riesgos del trabajo. Es todo éste, sin duda, un tema para meditar sopesando los pro y los contra de tales alteraciones de los principios básicos de interpretación y de sistema de fuentes.

4) También quiero llamar la atención sobre otra cuestión que igualmente preocupa al mundo académico y que ha llegado a los estrados judiciales. Lo anoto simplemente porque su importancia y trascendencia, no sólo jurídica como ocurre con todos nuestros temas, es notoria. Me refiero a los planteos vinculados con el concepto de dependencia, en los cuales se rescata la existencia de situaciones, llamativamente en tren de difusión, en las que no alcanza a concretarse el núcleo de elementos indispensables para la configuración de la subordinación jurídica que es la que abre la aplicación de las normas propias del derecho del trabajo actual, pero que presentan, netamente, datos de una dependencia económica, demandante de una protección social. En este sentido, la experiencia europea que se ha ocupado extensamente de este problema, ha provocado reacciones legislativas como las ya conocidas normas de Italia y Alemania y la más reciente y orgánica producida en España con la sanción de la ley llamada de los TRADE (trabajador autónomo económicamente dependiente), en la que se ha encarado – no sin las críticas consabidas – la necesidad de establecer determinadas protecciones para aquellos trabajadores que, como se ha dicho, no están en el marco de una relación subordinada clásica, pero que reúnen datos claros de dependencia económica con uno empresario. De este modo se avanza sobre un terreno de extensión del ámbito de derecho del trabajo, aunque reconociendo la distinta intensidad con que la protección propia de esa disciplina, se proyecta sobre ese sector “nuevo” de la sociedad que no es, en definitiva, ni empresario ni trabajador subordinado. En nuestro medio el tema se está debatiendo desde hace algún tiempo y en algún caso, ha tornado hacia otro enfoque que presenta a mi juicio, mayores dificultades, cual es el de postular que basta con la dependencia económica para resultar acreedor de las instituciones tutelares de la ley de contrato de trabajo y demás normas propias del derecho del trabajo. Dejo nada más que enunciado el tema dentro del propósito de esta presentación.

5) Por último creo que debemos poner atención especial a un fenómeno que de manera quizás no claramente estructurada, precisamente por su complejidad y variedad, incide directamente en la problemática de las relaciones individuales, dificultando, o creando al menos, perplejidades en torno a la solución de los conflictos que suscita. Estoy mencionando el tema que de manera extensa y sin entrar aquí en precisiones, conocemos como el de la descentralización productiva, con el que vienen acompañando, difumaciones de relaciones, empleadores, antigüedades, condiciones laborales, etc. Es sin duda una cuestión sobre la cual la legislación laboral actual, nacida bajo el imperio de un sistema generalizado de concentración empresarial, no alcanza a suministrar pautas y mucho menos dispositivos, que se adecuen a esa situación contraria, lo que motiva esfuerzos no siempre bien orientados, para dar solución, como dije, a los conflictos que se plantean.

En fin, con este cuadro de revista de los principales problemas que ostentan nuestras relaciones laborales, sólo cabe asumir con la fuerza de nuestro propósito enunciado y continuador de aquel que guió a Antonio Vázquez Vialard, a quien estoy recordando con respeto y cariño de colega, amigo y discípulo, la responsabilidad de estudiar, investigar e imaginar soluciones que tengan en mira que el futuro del derecho del trabajo, seguramente cursará por los temas que se han enunciado como preocupaciones actuales que requieren soluciones políticas prudentes, serias, técnicamente perfeccionadas, en cuya elaboración hayan sido escuchados y atendidos, todos los sectores sociales que de una u otra manera, deben estar presentes en estas medidas sustanciales las que deberán dictarse siempre con la mira en que el derecho del trabajo, con sus actualizaciones y adaptaciones, no podrá nunca dejar de basarse en el principio que le dio vida y que lo hace sobrevivir: el trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes.

* Conferencia pronunciada en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Belgrano en el acto realizado en homenaje al Dr. Antonio Vázquez Vialard (16 de abril de 2008).