



# Centro de Estudios Económicos Argentina XXI

**¿Por qué la reforma laboral no tiene que ser un  
tabú?**

**Lucas Sukutian**

Octubre de 2020

## 1. INTRODUCCION

En el país donde una familia tipo con ingresos de \$43.000 es pobre, pero con \$55.000 paga impuesto a las Ganancias, todo es discutible. Conceptos e ideas básicas para el funcionamiento de una sociedad, encuentran discusiones ideológicas que nos llevan a no poder construir consensos. **Progresar como país, de esta forma, es difícil.**

Uno de los temas que sigue esta lógica, prohibido por un sector y aclamado por el otro, es la reforma laboral. Existe esa idea en la sociedad, en la que reforma laboral significa precarización, pérdida de derechos y explotación. Conceptos como **adaptación, tecnología, trabajos que quedarán obsoletos y adecuación a los nuevos mecanismos de producción**, no están contemplados en lo que la “gente” entiende como reforma laboral. Rechazar la modernidad de forma tan *Nietszchesiana*, sirve para que aquellos grandes ganadores de las leyes arcaicas en materia laboral, puedan seguir obteniendo sus frutos, esgrimiendo la bandera de “la defensa de los trabajadores”.

Pero, para aquellos que entendemos que es necesaria una reforma laboral ¿Qué argumentos sostienen nuestra idea?

## 2. ACERCA DE LA NECESIDAD DE UNA REFORMA LABORAL

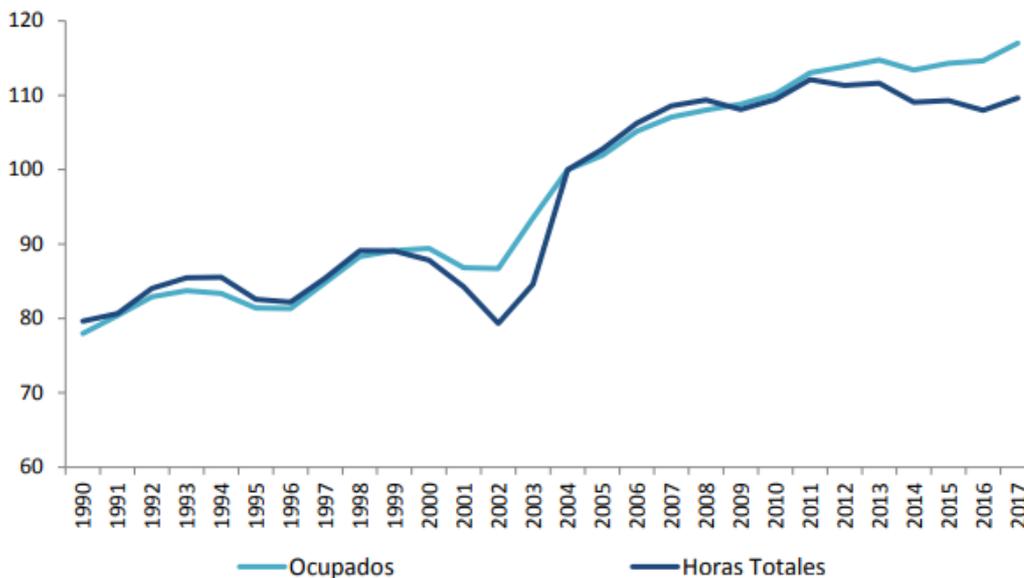
A continuación se presentan algunos de los puntos que tenemos que considerar, a la hora de pensar en una reforma laboral integral, que se adapte a las nuevas necesidades del mercado de trabajo:

**1. Productividad:** Si bien es cierto que en la medida en que en una sociedad se incorpora capital y empleo, se genera un aumento de producción, este llega a un límite en el largo plazo debido a que existen retornos marginales decrecientes. Como indica el modelo de Solow, la única forma para tener a largo plazo un crecimiento constante y significativo en la producción de bienes y servicios, y por consiguiente en el nivel de vida de la población, es incrementar la productividad.

Baumann Fonay y Cohan (2018) realizaron un trabajo donde analizan la productividad laboral Argentina, en el que estimaron la productividad total de factores (PTF). En este trabajo, describen por ejemplo, la reducción de la cantidad de horas trabajadas versus la población de ocupados desde el 2011 en adelante, lo que implica una reducción de la productividad en la Argentina. No existe aumento de estándar de vida para una sociedad de forma sostenida, sin su consecuente incremento en la productividad.

**GRÁFICO 1. HORAS TOTALES TRABAJADAS Y PERSONAS OCUPADAS**

Índice base 2004=100



Fuente: SSPM en base a CGI y EPH (INDEC)

**2. La industria del juicio:** La legislación laboral, tiene su naturaleza en equilibrar las relaciones entre empleador y empleado, tomando como más débil al segundo. El aumento sostenido de la litigiosidad tiene varias explicaciones en la Argentina.

Desde 1974 que la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) no tiene reformas sustanciales, aún cuando han ocurrido cambios a nivel mundial, y en la sociedad de gran envergadura. Desde al año 2010, la tasa de juicios laborales sobre 1000 trabajadores y siniestros judicializados ante las ART, crecieron correlativamente (a excepción del período 2015-2017), en un negocio que puede llegar a multiplicar por 5 el número final de la indemnización correspondiente. Además, la jurisprudencia suele fallar a favor del trabajador.

En muy pocos casos se rechaza una demanda, y estos costos suelen llevar al límite a pequeños y medianos empresarios, **quienes tratan de evitar a toda costa la nueva contratación de empleados, por los riesgos que esto implica.** La protección extrema genera riesgos extremos, que no todos los empleadores están dispuestos a afrontar, creando por supuesto, desempleo.

**3. Adecuación a nuevas formas de trabajo:** La pandemia nos da el mejor ejemplo posible para este argumento. Donde no hay legislación, el mercado se las ingenia para seguir funcionando. La llegada del aislamiento puso sobre la mesa la necesidad de poder trabajar sin entrar en contacto con otras personas y llevó a que empleadores y empleados a encontrar formas alternativas, basadas en la tecnología.

En aquellos rubros donde no fue posible esto, por la naturaleza de la posición, se tomaron las medidas necesarias para reducir el impacto de la pandemia. Estas rápidas decisiones surgen por la necesidad de seguir produciendo por parte del empresario, y seguir trabajando por parte del trabajador. Y donde hay una crisis, hay una oportunidad.

Hoy nos encontramos con un panorama abierto, donde un empresario de cualquier parte del país, podrá tomar empleados de otra región sin necesidad de traslados, alquileres y gastos que harían esto imposible. Por supuesto esto implica una mayor cantidad de empleo, y una federalización del país. No hay dudas que de reglamentarse la ley de teletrabajo tal como hoy está redactada, esta gran oportunidad que hoy se nos presenta, no la podremos aprovechar y otra vez seremos testigos de cómo nuestros gobernantes destruyen lo que por arte de magia nos llega a nuestras manos.

**4. Las aplicaciones y la tecnología como socio:** Todos conocemos el caso de Uber. Una empresa que ya fue definida como “ilegal” por parte de la Ciudad de Buenos Aires, pese a que la Corte Suprema ya dictaminó que no comete delito alguno. La llegada de la tecnología y de las aplicaciones, es una realidad que podrá irritar a sindicatos, burócratas y gobernantes, pero es una realidad que llegó para quedarse, y a la cual será difícil enfrentarla negando su adopción.

Es momento de utilizar las energías y el tiempo, no para luchar contra el progreso, sino en la adecuación de puestos de trabajo y la capacitación de trabajadores en la era digital. La llegada de estas nuevas tecnologías no tiene porque significar reducción en la mano de obra, sino la transformación de los mismos. **Esto, generará productividad, lo que como vimos en el primer punto, por consecuencia, traerá riqueza.**

El sindicalismo alemán, es un gran ejemplo de estos casos. Por el contrario, una lucha rígida y tajante, solo llevará a la pérdida de puestos de trabajo que en pocos años nos parecerán increíbles que hayan existido. Por ejemplo, en los casos de los empleados de cabinas de peajes, hoy ya ampliamente remplazados por el “telepase”, se pueden adecuar estos puestos a revisión de cámaras, gestión de pases y aplicación, atención al cliente o facturación, por nombrar un caso.

**5. La equidad de género y los nuevos roles en las familias.** El artículo 158 de la LCT establece que un trabajador hombre puede gozar de 2 días de licencia por nacimiento de hijo. En un mundo donde se lucha diariamente por la igualdad de género y donde el rol de la mujer en el trabajo ya es moneda habitual, es necesario una actualización de una ley que entendía a la mujer en casa cuidando a los hijos, y el padre siendo el sostén de familia.

Involucrar y transformar en la legislación temas como las parejas del mismo sexo, la adopción, el colectivo LGTB, es fundamental para los tiempos actuales.

**6. La creación de empleo.** El lector se dará cuenta, que este argumento se encuentra implícitamente en todos los puntos anteriores. El riesgo, es enemigo del empleo. Cada barrera, cada prohibición, cada reglamentación que no se adapta a la realidad actual, nos lleva a que las tasas de contratación sigan siendo cada año más bajas, como viene ocurriendo.

Por ejemplo, según la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) en marzo de este año, **del 8% de las empresas que declararon que harán cambios en sus dotaciones en los próximos 3 meses, el 7,2% esperaba disminuir la dotación y solo un 0,8% estima que la aumentará.**

## **CONSIDERACIONES FINALES**

Las medidas tomadas en los últimos tiempos no solo no surgen el efecto necesario de proteger el empleo, sino que atentan contra la creación de nuevos puestos de trabajo.

Si a esto le sumamos que la Argentina no genera empleo privado hace más de 10 años, y que el gasto público que se financia con ese empleo privado, no parece ser motivo de revisión por parte de la política argentina, la creación de empleo genuino, seguirá siendo una utopía lejana.

Es necesario que cámaras empresarias, sindicatos, gobiernos y ciudadanos sean realistas con la llegada de la era digital y que se adapten las instituciones pertinentes a esta nueva época, dejando de lado la visión industrial ya obsoleta en estos tiempos.