

Autor: Rimoldi, Alberto L. 1-ago-2005

Sumario: I. Relaciones laborales. II. Escenario natural. III. Tendencias en la gestión de recursos humanos. IV. Tendencias locales en las relaciones laborales. V. Conclusiones.

## I. RELACIONES LABORALES

Para no remontarnos excesivamente en el tiempo dejamos atrás los estudios que se originaron en el Reino Unido, cuando aparecieron los trabajos de SIDNEY y BEATRIZ WEBB (1), y los que le siguieron no sólo en el R.U. sino también en los EE.UU., literatura que reflejó la primer etapa de las relaciones laborales y que los autores en general extienden hasta los años cuarenta.

Como lo señala CEDROLA SPREMOLLA (2) "luego de la Segunda Guerra Mundial las relaciones industriales consolidan como ámbito de reflexión e investigación, configurándose una segunda etapa en la evolución de las mismas. Esta segunda etapa es caracterizada por los siguientes aspectos: una lenta extensión del término y del debate a países no anglófonos; una hegemonía del enfoque sistémico; la afirmación del carácter interdisciplinario; ciertos cuestionamientos a la justeza del término relaciones industriales; y por último el comienzo de un fuerte debate correspondiente a la configuración de las relaciones industriales como disciplina científica o como simple campo de investigaciones".

Tal apreciación pone de manifiesto la importancia y complejidad alcanzada por la evolución de las relaciones industriales (industrial relations), o relaciones laborales como se las denomina en los países de habla hispana. Complejidad que se nutre de influencias que provienen del campo de la política, de la economía, del derecho, de la sociología, de la administración y tantos otros aportes interdisciplinarios; también de la producción de bienes y servicios, del comercio nacional e internacional, sin perder de vista los aportes concretos de la realidad que construyen día a día los trabajadores, sus representantes sindicales, los empleadores y sus asociaciones y el propio Estado. En fin, del gran promotor cual es el trabajo humano, que está en el centro de las relaciones laborales y es la clave esencial de la cuestión social, constituyéndose en suma las RR.LL. a través de las diversas formas de manifestarse, en una expresión cultural de cada tiempo y lugar.

Con esta aproximación podemos ensayar una conceptualización de las relaciones laborales.

Imaginamos para ellas un ámbito mayor que el del derecho del trabajo, el que por otra parte le aporta una base regulatoria y un marco general, con sus características protectorias, dentro del cual operar.

Pero como dijimos, las relaciones laborales se nutren de aportes interdisciplinarios que provienen no sólo del derecho, sino de la economía, ingeniería, sociología, psicología, medicina, sistemas, administración, educación y otras afines, para satisfacer los requerimientos de las relaciones individuales y colectivas del trabajo, la higiene y seguridad, la medicina laboral, las evaluaciones psicológicas, las actividades formativas, las relaciones sociales, las comprobaciones estadísticas, los beneficios sociales y tantas otras facetas que se van desgranando con el desarrollo de las relaciones laborales.

Con razón se lo menciona como el mundo del trabajo, que es lo mismo que decir el mundo de las relaciones laborales.

## II. ESCENARIO NATURAL

El escenario natural en el cual viven y se desarrollan las relaciones laborales no es otro que la empresa.

Es cierto que esas relaciones internas se proyectan también hacia afuera de la empresa e inciden en instituciones públicas y privadas vinculadas directa e indirectamente al trabajo. Y que esa realidad interna y externa se influyen mutuamente. Pero no hay duda que es la empresa el ámbito en el cual concreta, cotidiana y permanentemente operan, funcionan y se desarrollan las relaciones laborales.

Ello nos lleva a que nos detengamos un momento a reflexionar sobre la empresa.

El art.5 de la ley 20.744 (t.o) nos dice que "a los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos". Nos brinda así una visión técnica y jerarquizada de la empresa. Lo dice claramente cuando agrega en la misma norma que el "empresario", que es quien dirige por sí o por otros, se relaciona jerárquicamente con los trabajadores, "cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa". Esta definición instrumental que sirve a los propósitos y lineamientos de la ley de contrato de trabajo, nos parece restrictiva a los fines de la reflexión que estamos proponiendo.

En efecto; pretendemos tener una visión de la empresa que sea comprensiva del complejo mundo de las relaciones laborales que dejamos insinuado precedentemente, no sólo en el aspecto técnico, jurídico, como centro de producción de bienes o servicios, como si fuera un fenómeno meramente económico, sino que refleje también las restantes connotaciones que generan las relaciones laborales desde el punto de vista social, del desarrollo personal, la estabilidad, la formación, el empleo y el fin de intereses que se conjugan ante las transformaciones que se suceden, en la empresa y los mercados. Sin dejar de lado las zonas de conflicto que se generan a lo largo del tiempo entre los actores sociales y que repercuten en las relaciones laborales, siempre ansiosas de una solución constructiva.

En esta perspectiva nos parece interesante traer a consideración conceptos vertidos por Jean ULLMO, Presidente del Departamento de Ciencias Económicas de la Escuela Politécnica de París, al prologar la obra de OCTAVE GÉLINIER (3). Dice ULLMO: ".Para bosquejar la imagen incompleta que de la empresa proporciona la teoría tradicional, (el autor) introduce la feliz expresión de "empresa epifenómeno": es decir, la consideración de la empresa como algo sin un papel definido. El empresario clásico está sometido al mercado, al precio de venta, a leyes e impuestos. es pues un elemento pasivo ante el mercado de los factores y de los productos a los que se contenta con responder cuando modifican los precios. Toda la experiencia de la empresa moderna protesta contra esta caricatura. La función de la empresa moderna es esencialmente activa; esta actividad se ejerce en la imaginación y en la elaboración de estructuras de producción que es preciso renovar constantemente; toda inversión es una aventura de la que no existe precedente."

Y citando al autor agrega: "La gestión empresarial ya no es un epifenómeno, se convierte en el catalizador del progreso, el mediador entre el mundo de los posibles y el mundo de lo real, el iniciador de la evolución".

Sirviendo a esta visión proactiva e innovadora de la empresa moderna, ULLMO destaca el juego de tres poderes en su seno: el poder jurídico y financiero, el poder de la competencia técnica y el poder del trabajo. "Tienen cada uno de ellos su propia finalidad, que debe estar necesariamente sometida a los fines de la empresa en cuanto unidad, puesto que depen-

den todos de la supervivencia y del crecimiento de la empresa: quiéranlo o no, todos estos grupos son solidarios". Es así como ULLMO, en esta visión de la empresa como cuerpo activo y creador, al referirse a su finalidad, señala que se puede distinguir útilmente tres finalidades: la primera inmediata, que es la búsqueda del beneficio; la segunda, duradera, que es la perspectiva de desarrollo, y la tercera, finalmente de índole superior, pero casi siempre inconsciente, que es la de contribuir a la emergencia de una forma nueva de organización social. Y estas finalidades se corresponden y sirven a otras tantas necesidades fundamentales de una sociedad evolucionada como la nuestra.

Nos preguntamos: ¿modifica o excluye de estas consideraciones el tamaño de la empresa? Obviamente que habrá diferencias de operación y desenvolvimiento según se trate de empresas pequeñas, medianas o grandes. Pero si se quiere subsistir en un mundo globalizado como el actual, ante las exigencias tecnológicas, de operación y producción, de calidad, especialidad y medios de difusión y comercialización, cada cual en su debida proporción, se concluirá en que el tamaño no podrá ser un factor determinante a la hora de satisfacer a un consumidor cada vez más exigente y estimulado por los distintos medios masivos de comunicación. La "calidad total" es una exigencia para todos.

Estos cambios y nuevas estrategias en la vida de la empresa la obligan a una frecuente innovación, tanto en los aspectos vinculados a la producción y uso de nuevas tecnologías, como a los sistemas de administración y estilos gerenciales, gravitando, sin duda, sobre el desarrollo de las relaciones laborales. Es así como se han incorporado técnicas y recursos de gestión novedosos que procuran satisfacer aquellas exigencias. A punto tal que a la materia que nos ocupa hoy se usa definirla para su estudio como "Dirección estratégica de los recursos humanos". Y este desarrollo en la administración de los recursos humanos, protagonistas esenciales de las relaciones laborales, ha acompañado la evolución que experimentó la gestión gerencial de la empresa a lo largo de las últimas décadas.

### III. TENDENCIAS EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MUNETO OZAKI, funcionario del Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Profesionales de la O.I.T. (4), señala que la gestión de los recursos humanos apareció después de la gestión de producción, de las finanzas y del marketing, desarrollándose aceleradamente a partir de los años ochenta. Distingue tres fases principales en su desarrollo: a) la primera, que se limitaba a una gestión administrativa y a contribuir al funcionamiento cotidiano de la empresa. Consistía sólo en la "contratación del personal, la aplicación de los términos del contrato de trabajo o de las disposiciones de la legislación del trabajo, el mantenimiento de la disciplina dentro de la empresa y la remuneración de los empleados". b) La segunda, "que duró desde los años treinta hasta los sesenta, vio la ampliación de la competencia de la función, sobre nuevas materias tales como las relaciones laborales, la información, la higiene y seguridad, así como la formación". En esta etapa se procuró mejorar las relaciones laborales poniendo el acento en las buenas relaciones sociales en el trabajo, como factor que contribuía a la creación de un lugar de trabajo con alta productividad y trabajadores comprometidos. Se buscaba con ello contrarrestar los efectos de la teoría de la organización científica del trabajo desarrollada por TAYLOR, que había caracterizado etapas anteriores con la especialización de la tarea repetitiva y monótona. c) Y la tercera fase, que "empezó con el shock petrolero de 1973 y siguió con la intensificación de la competencia internacional en los mercados de productos de los años ochenta".

OZAKI observa en gran número de empresas, particularmente las grandes, características comunes en las tendencias recientes en la gestión de los recursos humanos. Así destaca el "reconocimiento de la importancia del factor humano en la búsqueda de "excelencia", es decir el alto grado de productividad y de competitividad... "La supremacía de las relaciones individuales entre la gerencia y el trabajador, sobre las relaciones colectivas entre la gerencia y los sindicatos u otras instituciones representativas de trabajadores". Y finalmente, la que "se centra en la búsqueda de una mayor flexibilización en la organización de la empresa y del trabajo". Este movimiento si bien ha dado mayor importancia y gravitación a la gestión de los recursos humanos en la empresa, las nuevas formas de organización del trabajo producen cierta descentralización también en la administración de los recursos humanos, a punto tal que los gerentes de personal "están perdiendo el monopolio en el tratamiento de los asuntos relacionados con trabajadores".

Las turbulencias que han sacudido la economía mundial y por reflejo las nacionales; el impacto tecnológico, el flagelo del desempleo y la globalización, han impactado fuertemente en el desarrollo de las relaciones laborales. Por el lado de las empresas, porque han vivido las últimas décadas enfrentando el desafío de la permanente adaptación para subsistir en mercados de alta competitividad; por el lado de los sindicatos, porque han perdido protagonismo acosados por el desempleo y la velocidad de los cambios, sin respuesta en muchos casos, resignando conquistas anteriores y sufriendo el desencanto de los trabajadores y su alejamiento de la afiliación. Y para los trabajadores porque han visto desaparecer sus especialidades laborales desplazadas por las nuevas tecnologías, con necesidades de formación y adaptabilidad no siempre posibles, sufriendo la amenaza del desempleo y perdiendo seguridades conquistadas en épocas de crecimiento sostenido y que se daban en un marco económico y social distinto.

¿Estas circunstancias transcurridas en el ámbito de las relaciones laborales, analizadas desde el proceso de la gestión de la empresa, su escenario natural, se han visto reflejadas en el marco normativo del derecho del trabajo?

Desde la década de los años '70 hasta el presente se registran profundos cambios en la legislación de varios países, particularmente europeos. Geraldo VON POTOBOSKY (5) nos refiere que la década que cubre su obra (1993-2002) ha sido de una "intensa actividad normativa en materia laboral". Y agrega: "La evolución general apunta a una constante adaptación del derecho del trabajo y de la seguridad social a las variaciones del mercado de trabajo, fuertemente influenciado por los rigores de la competencia comercial en un mundo crecientemente globalizado, las nuevas formas de producción y los acelerados cambios tecnológicos, las alteraciones de la estructura ocupacional (sobre todo marcada por el ingreso creciente de la mano de obra femenina), la evolución demográfica y el acuciante problema del desempleo en numerosos países. La adaptación se ha efectuado, sobre todo, bajo el signo de una mayor flexibilidad de las normas laborales, considerada con frecuencia como excesiva por el sector trabajador, por la reducción del nivel de protección, e insuficiente por los empleadores. Esta posición puede observarse tanto en lo que concierne al derecho internacional del trabajo, como en lo relativo al orden nacional. De todos modos, la realidad legislativa revela más bien una nueva regulación o lo que se ha dado en llamar una "rerregulación" de las relaciones de trabajo y no una mera desregulación de este campo, salvo casos especiales".

La obra de VON POTOBOSKY reúne un profuso muestrario de los cambios y adaptaciones experimentados en el derecho del trabajo y de la seguridad social. Así podemos destacar de su Panorama General las normas, declaraciones o acuerdos de carácter internacional; las que se refieren a los contratos atípicos; la formación profesional; las distintas modalidades de contratos de trabajo en lo atinente al tiempo de duración y la jornada; la terminación de la relación de trabajo; las relaciones colectivas de trabajo; flexibilidad funcional, de tiempo de trabajo y el poder de dirección del empleador; sistemas jubilatorios y seguro de desempleo, etcétera.

Si nos adentramos en alguno de los países, por ejemplo España, en cuya legislación y experiencias nuestro legislador ha buscado reiterada inspiración, podemos anotar los numerosos acuerdos interconfederales, las modificaciones al Estatuto de los Trabajadores (1993, 1994, 1997), el Pacto de Toledo (1995), y la abundante normativa dictada en materia de empleo, contratos atípicos, contratos formativos, disponibilidad colectiva, formación e inserción profesional, información y consulta, fomento del empleo y protección por desempleo, la negociación colectiva (con acuerdos interconfederales), jornada, riesgos laborales, pensiones, subcontratación y tantos otros. También nos serviría de ejemplo Italia con parecida enumeración, así como también otros países en el concierto internacional y en el regional, aunque en este caso en menor medida.

Similares interrogantes se planteaba Efrén BORRAJO DACRUZ (6) -en su trabajo prologando la obra de la profesora ORTIZ LALLANA que lleva por título Movilidad geográfica de la empresa-, al referirse a las nuevas normas laborales sancionadas en su país, las que ".se sitúan formalmente en una perspectiva de reforma pero no de ruptura del sistema jurídico laboral vigente". Para agregar a continuación: "Las 'exposiciones de motivos' y, sobre todo, los preceptos que dan base significativa al nuevo cuerpo normativo, permiten, si es que no obligan, modificar tal conclusión, pues la perspectiva que orienta la pretendida reforma entraña un cambio sustancial en la regulación laboral. Y, en buena medida, permite contraponer a un derecho clásico del trabajo un nuevo derecho del trabajo, cada uno al servicio de unos objetivos político-sociales marcadamente distintos".

Sabemos ciertamente que no siempre se alcanzan los resultados que sugieren los acuerdos y las normas.

Y muchas veces, con el correr del tiempo, la frustración reemplaza a las mejores expectativas. Pero más allá de la opinión que nos merezcan y de los resultados obtenidos en los diversos campos, e incluso el apoyo o rechazo que puedan suscitar las modificaciones sancionadas, sobre todo aquellas que llevan un rasgo de flexibilidad que modifica en ciertos aspectos la tradicional protección del trabajador, lo que hemos querido destacar de todo este proceso es la incesante búsqueda de nuevas fórmulas, acuerdos, normas, en un intento permanente de enfrentar los desafíos que conmueven el mundo de las relaciones laborales.

Si en algo puede coincidir es que los actores sociales en el ámbito internacional han procurado a través de las reformas introducidas a la normativa laboral dar un marco nuevo que acompañe al proceso de transformación de las relaciones laborales. Se destaca la importancia de los acuerdos marcos, mediante los cuales las partes seguramente ceden alguna porción de sus respectivos intereses, porque de eso se trata, y construyen un ámbito disponible de consensos básicos a partir del cual negociar, construir y avanzar en la búsqueda de soluciones. Los que a veces constituyen consensos hechos al legislador para promover las reformas legislativas que entienden necesarias y convenientes.

Lo que seguramente no hemos de encontrar en la generalidad de los países, es indiferencia o inmovilidad normativa frente a la problemática de las relaciones laborales, las que repercuten fuertemente en la vida social y económica de las comunidades.

#### **IV.TENDENCIAS LOCALES EN LAS RELACIONES LABORALES**

No hay duda que las relaciones laborales en nuestro país también han experimentado la influencia de los procesos económicos, la globalización, el impacto tecnológico, el flagelo del desempleo, como en el resto de los países, a los que debemos agregar los impactos de las crisis propias.

Se observa así, en panorama diverso, un alto nivel de desocupados y sub-ocupados; trabajadores que han perdido su calificación profesional y actividades productivas reducidas a su mínima expresión, por un lado, frente a otras en sostenido desarrollo; incorporación generalizada de nuevas tecnologías que llegan a empresas de todo tamaño, transformando los sistemas productivos, de administración, marketing y comercialización. También se observa una profusa oferta formativa a nivel universitario, tanto público como privado, como asimismo de consultoras y especialistas, con contenidos dirigidos a la gestión de empresas, algunas de ellas específicamente a la administración de los recursos humanos, todo lo cual viene contribuyendo a la introducción de nuevos criterios de gestión, para dar respuesta a un mundo de los negocios cada vez más competitivo y demandante. Guste o no, éste es en nuestro días

el turbulento y real panorama en el que se desarrollan las relaciones laborales, en su escenario natural, cual es la empresa. Y entre sus señales más claras podríamos descubrir: a) frecuentes exigencias de adaptación; b) inestabilidad; c) demanda de mayor productividad; d) compensación vinculada a resultados; e) requerimientos de integración y creatividad.

La negociación colectiva con sus vicisitudes, prohibiciones y postergaciones experimentadas a lo largo de los años, desde los sesenta hasta nuestros días, no es motivo de estudio en este trabajo. Pero ayudará a brindar un panorama sobre el desarrollo de las relaciones laborales lo ocurrido en esta materia en los últimos años. Nos valdremos para ello de algunos datos estadísticos brindados por los informes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre la "Negociación Colectiva - Informe anual 2002" y "Estado de la Negociación Colectiva-Enero-Setiembre 2004" (7).

En dicha fuente podremos verificar que durante el año 2002 se homologaron un 38% más de acuerdos y convenios colectivos de trabajo que en el año 2001 (208 versus 150). Y que del total de homologaciones registradas el 87% correspondió al nivel de empresa -181- y tan solo el 13% a los de actividad -27-. Se mantiene así una tendencia de años anteriores en los que vienen predominando los acuerdos y convenios colectivos a nivel de empresa. Las cláusulas más frecuentes son las de ".contenidos salariales, movilidad y polivalencia funcional, afectación del tiempo efectivo de trabajo, paz social."

Pero se observa una escasa inclusión de cláusulas que podrían incidir sobre la evolución o actualización de las relaciones laborales. Por ejemplo, por citar algunas, sobre un total de 208 convenios homologados en el año 2002, sólo se registran 46 cláusulas sobre movilidad y polivalencia funcional y equipo de trabajo; 25 cláusulas sobre capacitación al personal; 20,

sobre premios sujetos a normas de rendimiento; 13, sobre reorganización de horarios; 12, sobre Comisión de higiene y seguridad en la empresa; 12 sobre mecanismos de autocomposición de conflictos; 8 sobre disminución de planteles y relevos; 6 sobre derecho a la información; 3, sobre instancia negociadora en empresas sobre normas y métodos de trabajo y, por citar alguna materia que no registra ninguna cláusula, tenemos la de inversiones con innovaciones tecnológicas sustantivas y la de mejoras en las condiciones de prestaciones de los servicios, cuestiones clave en nuestros días.

El Informe enero-setiembre de 2004 muestra que continúa el predominio de las negociaciones homologadas a nivel de la empresa, 63%, mientras que el 37% corresponde a las de actividad. Aunque la tendencia mostró que en el tercer trimestre las primeras alcanzaron el 65% y las segundas el 35%. Es de señalar que el 78% de las negociaciones se implementan mediante "acuerdos" y el 22% por "convenios colectivos". El MTEySS, en su informe, aclara que los convenios nuevos o que sustituyen a otro "son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales". Mientras que los acuerdos pueden ser clasificados en dos categorías: a) acuerdos con convenio propio, que para el mismo ámbito y firmados por las mismas partes del convenio original, modifican parcialmente su contenido o incorporan correcciones salariales y mantiene su número de convenio. Y b) acuerdos articulados, que son aquellos que se articulan con un convenio de nivel superior y se aplican sólo en la empresa que negocia con la entidad sindical, manteniendo el convenio respectivo y su número, para los contenidos no modificados.

En el período considerado por el informe se han homologado 238 negociaciones colectivas, de las cuales el 89% (213) estipula aumentos salariales, el 40% de ellos (95) incorporando los \$ 224 del decreto 392/03 a los salarios básicos de convenio.

Como puede apreciarse, no hay muchas novedades. El propio Ministerio destaca en su informe (2004) que "la ronda actual de negociaciones no estaría produciendo una renovación amplia o profunda de contenidos, ya que al instrumentarse principalmente por acuerdos serían predominantes los cambios parciales de contenido".

La visión del Ministerio puede ser compartida pasando revista a los dos informes que hemos reseñado.

No puede negarse que se han concretado acuerdos y convenios colectivos, para usar la distinción de la autoridad de aplicación, pero son escasas no ya las innovaciones, sino los cuerpos normativos alcanzados por los actores sociales que hayan incorporado cláusulas que signifiquen afrontar nuevos desafíos y desarrollos en el campo de las relaciones laborales. Son escasos también los convenios completos, que cubran todo el ámbito de las relaciones laborales.

Hasta aquí lo ocurrido en los ámbitos en los cuales son protagonistas directos los actores sociales. Veamos, aunque sea sucintamente y con respecto a las principales normas dictadas, lo ocurrido en el campo legislativo.

Para tomar un punto de partida nos ubicamos en el año 1988, en que fueron promulgadas la ley 23.546, ratificando el Convenio N° 154 de la O.I.T. de fomento de la negociación colectiva, que sirvió de base para la incorporación del sector público a la práctica de la negociación colectiva (ley 24.185); la ley 23.545 de reforma de la ley 14.250 para adecuarla a los efectos de la ratificación del Convenio N° 154; la ley 23.551 de asociaciones sindicales y la ley 23.546 de procedimiento de la negociación colectiva.

De allí en adelante se registra el dictado de leyes y decretos que acompañaron el proceso de desregulación iniciado con el decreto 2284/91, entre las que cabe destacar la ley 24.013 conocida como ley nacional de empleo, con modalidades promovidas de contratación más tarde calificadas por sus críticos como "contratos basura" y finalmente derogadas.

Recordamos que en base a estas modalidades el Ministerio de Trabajo, según sus propios informes, registraba mensualmente alrededor de 50.000 contratos, los cuales significaban trabajo para otras tantas personas. Después de la derogación, no fueron sustituidas por otras formas de contratación, perfeccionadas si era el caso, que promovieran alguna forma de empleo. Dicha ley 24.013 también intenta combatir el empleo irregular ("en negro") y contenía directivas para favorecer el empleo de sectores especiales, así como también mecanismos para la crisis de la empresa y por consiguiente del empleo, entre otras cosas, sin olvidar que introdujo la fijación de un tope para la indemnización por despido sin causa. Le siguieron otras leyes que instituyeron el período de prueba en la contratación inicial del trabajador; multas para combatir el empleo no registrado y por la falta de entrega de los certificados de servicio, por obligar a litigar al trabajador por la falta de pago de las indemnizaciones en caso de ruptura de la relación laboral, modificaciones al régimen de la negociación colectiva, muchas de cuyas reformas fueron quedando en el camino (leyes 25.013, 25.250, 25.345, por citar las principales y hasta diríamos emblemáticas como la ley 25.250). Así llegamos a la definida como "reforma laboral" con la sanción de la ley 25.877, promulgada el 18 de marzo de 2004.

La ley 25.877 comienza derogando íntegramente la ley 25.250 y sus normas reglamentarias. Y en materia de contrato individual de trabajo legisla una vez más sobre el período de prueba y la extinción, regulando el preaviso y unificando el sistema indemnizatorio, en realidad volviendo al régimen anterior al dictado de la ley 25.013, la que derogó en lo pertinente. Luego incluye dos cláusulas de promoción del empleo para después introducir modificaciones a la ley 14.250 de negociación colectiva, a la ley 23.546 de procedimiento de la negociación colectiva y otras materias generales como lo son las de inspección del trabajo.

Sabemos los riesgos de toda simplificación. Pero a los efectos del propósito central que deseamos destacar con este trabajo, los hemos de afrontar. En esa línea dejamos de lado las normas que regulan el régimen de accidentes del trabajo, hoy en vías de modificación o sustitución por uno nuevo, las del sistema jubilatorio y otras normas, no sólo de la seguridad social sino también del trabajo, todas ellas, sin duda, partes componentes e importantes de las relaciones laborales. Dicho esto, proponemos centrar la atención en los tres regímenes que movilizan, creemos que esencialmente, el campo de las relaciones laborales: la ley de contrato de trabajo, la ley de asociaciones profesionales y la ley de negociación colectiva. La primera, ley 20.744, en general continúa básicamente como en su origen, con la modificación introducida en 1976. La última reforma que le introdujo la ley 25.877 así lo demuestra: regula una vez más el período de prueba y restituye el sistema indemnizatorio único anterior a la ley 25.013. Existen otras reformas puntuales particularmente en materia de multas para combatir el trabajo "en negro", o conexas derivadas de la crisis económica, pero en general, el régimen sigue intacto, tan solo conmovido de tanto en tanto por elaboraciones jurisprudenciales.

La ley de asociaciones profesionales, con su primera versión de 1958, sigue respondiendo firmemente al modelo que se acuñó en la década de los '40, incluida la reforma de 1988. Un observador de la realidad podría pensar que el régimen legal originario, perfeccionado con sus modificaciones, no responde a las conflictivas disputas de representación que en la

actualidad exhibe el ámbito sindical.

Y la ley de negociaciones colectivas sancionada en 1953, con algunas modificaciones, mantiene esencialmente su modelo original, habiendo pasado por las reformas de 1988, de la ley 25.250, derogada, y ahora por las de la ley 25.877 (año 2004). Esta última, pese a las variantes que ofrece en su art. 21 en materia de ámbitos personales y territoriales, algunas novedosas como el acuerdo marco, en realidad propicia la negociación por rama, centralizada, con una eventual articulación con ámbitos menores muy acotada y compleja, por no decir difícil de llevar a la práctica, por cuanto la limita a tres materias cuya viabilidad depende de lo acordado en el convenio de ámbito mayor y, lo que no hacía falta decir, las cláusulas más favorables al trabajador (art. 23). En cuanto a un tema que ha generado mucha controversia digamos que ratifica la ultractividad de convenios colectivos vencidos (art.6 "todas sus cláusulas") con mayor extensión que la que preveía la legendaria primera versión de la ley de 1953, en su art. 5º ("condiciones de trabajo").

La negociación colectiva, a la que consideramos el instituto más importante de las relaciones laborales y una herramienta esencial en el mundo de la empresa y del trabajo, en el correr del tiempo ha sido desplazada o postergada por disputas que se canalizan o traducen a través de ella y que son extrañas a su ámbito específico. Más; parecería que con este instituto nos hemos empeñado en contradecir aquel viejo adagio que nos enseñaba que el derecho sigue a los hechos, por su naturaleza esencialmente social. En efecto; las encuestas oficiales muestran que desde hace años predominan en muy alto porcentaje los acuerdos de empresa. Sin embargo, se legisla para que esto no sea posible o por lo menos, muy difícil. Es decir que, en este caso, el derecho contradice los hechos.

## V. CONCLUSIONES

Los sindicatos, las empresas y en general las instituciones del trabajo, están afrontando cambios fundamentales. Para decirlo con palabras de Georges SPYROPOULOS(8): "estos cambios se refieren en primer lugar a seis grupos de mutaciones: cambios económicos y reestructuración industrial; nuevas tecnologías; evolución de la composición de la población activa; nuevas actitudes y comportamientos individuales ante el trabajo; cambios políticos y evolución del papel del Estado; y mundialización de la economía. todos estos elementos de cambio traen consigo la aparición de nuevas formas de empleo y de relaciones laborales."

Los países industrialmente desarrollados, sin excepción, han ido dando respuesta a este proceso de transformaciones adaptando sus legislaciones y complementándola a través de acuerdos entre los actores sociales, nacionales y/o regionales, así como también de la negociación colectiva y en general de las instituciones del trabajo, movilizándolo el complejo mundo de las relaciones laborales. Recordamos una vez más lo ocurrido en España e Italia, entre otros, o más recientemente en Francia, con respecto a la jornada de trabajo. Por supuesto que en esa experiencia internacional se registran situaciones de conflicto de diversa profundidad y soluciones no siempre compartidas por todos. Pero también es cierto que de la pugna de intereses que exponen los actores sociales, han surgido nuevas instituciones o reformas que han permitido acompañar el proceso de transformaciones a que aludimos. Lo que sin duda no se registra es la inmovilidad legislativa y convencional. Sin dejar de lado las iniciativas de las empresas con sus propias políticas laborales.

Un aspecto que se destaca es el vinculado al empleo, no del existente, como ocurrió tradicionalmente, sino el del desempleo. Son numerosas las normas dictadas y acuerdos alcanzados por los actores sociales en los distintos países, en búsqueda de fórmulas y ensayos que promuevan la generación de empleo; capacitar, actualizar la formación de los trabajadores a fin de mantenerlos activos en los mercados de trabajo. Sin olvidar las nuevas formas de empleo a que dan lugar las actuales tecnologías, especialmente en el campo de las comunicaciones.

Frente a este escenario y tendencias de las relaciones laborales, cuál ha sido entonces nuestra respuesta? Rigidez legislativa, con idas y vueltas y regreso a sus orígenes, ya lejanos en el tiempo.

Todo intento de cambio o modernización parece destinado al fracaso. Imposibilidad manifiesta de alcanzar acuerdos marcos o de llevarlos a la práctica, con los cuales podría haberse contado con un ámbito consensuado para negociar y buscar soluciones posibles y realistas. Una negociación colectiva limitada, incompleta, la que, salvo los aspectos salariales y algunos pocos institutos, no evoluciona a la altura de los tiempos. Recordemos que aún perdura un alto porcentaje de convenios ultractivos suscriptos en, lo cual señala la especial responsabilidad de los actores sociales. Además, la negociación colectiva enfrenta una legislación que apunta en sentido contrario de la tendencia marcadamente mayoritaria, cual es la de los convenios a nivel empresa. Adaptación, descentralización, negociación por niveles para acercarse mejor a los problemas, suenan a senderos intransitables. Parece no advertirse que el recurso del conflicto y la antigua estrategia meramente distributiva, no se compadecen con la compleja realidad de nuestro tiempo, la cual requiere de un modelo integrador y creativo.

Consideramos que éste es el punto central que debería concitar la reflexión de actores y especialistas.

Empeñarse en que el marco normativo, ya sea de origen legislativo o convencional, acompañe de manera positiva la evolución de las relaciones laborales, brindando la protección necesaria al trabajador, pero también permitiendo generar soluciones posibles al mundo actual del trabajo, el que opera indudablemente en una economía globalizada, con altas exigencias de competitividad, productividad y "calidad total", que está demandando nuevas formas de relación laboral, sin desentendernos del grave flagelo social del desempleo.