

Compendio de pilares de una reforma laboral que promueva el empleo registrado en la democracia republicana

Julián A. De Diego (*)

Sumario: I. La democracia y la globalización post pandemia en el contexto del trabajo y el empleo.— II. Premisas y objetivos fundamentales de una reforma laboral integral.— III. Los grandes capítulos de una eventual reforma laboral integral.— IV. El derecho laboral individual.— V. El derecho laboral colectivo.— VI. El régimen de la seguridad social.— VII. El trabajo registrado y los mecanismos contra el empleo clandestino.— VIII. La solución de los conflictos en sede administrativa y/o judicial.— IX. Conclusiones.

I. La democracia y la globalización post pandemia en el contexto del trabajo y el empleo

La democracia como sistema de gobierno y como modo de vida y como cultura debe preservar su legitimidad de origen con el voto del pueblo, y la legitimidad de ejercicio, con el respeto por la Constitución Nacional, la división de poderes, y las políticas que demandan los votantes a sus gobernantes para propiciar mejoras sustantivas en educación, seguridad, empleo y

relaciones laborales, en el marco del desarrollo económico sustentable.

En este contexto, se ha convertido en una de las políticas públicas centrales, la referida a *la creación y promoción diversificado e inclusivo del empleo*, en el contexto de la profunda crisis agravada por la pandemia del COVID-19 y por la guerra de Rusia contra Ucrania, en donde están operando en forma transversal la revolución de las tecnologías exponenciales, con la informática, la robótica y el advenimiento de la inteli-

(*) Abogado, Diplomado en Relaciones Laborales Doctor en Ciencias Jurídicas, y Profesor Emérito de la Pontificia Universidad Católica Argentina, donde es Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Ha realizado distintos cursos y posgrados en Argentina en —Europa y en los Estados Unidos sobre RR.HH (Cornell University y Università di Bologna). Director Honorario del Posgrado en Conducción de RR.HH de la Escuela de Negocios de la UCA. Es Académico de Número y Miembro de la Junta Directiva con el cargo de Secretario de la Academia Nacional de Ciencias Morales y Políticas y Académico de Argentina, y Académico Correspondiente de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas de España. Asesor de empresas y de entidades empresarias en el Estudio Jurídico que lleva su nombre. Conferencista, colaborador de revistas y medios especializados. Ha escrito 25 libros unitarios, más de 30 publicaciones co-

lectivas, dos tratados y cinco manuales de la materia con múltiples ediciones. Asesor, coautor y autor de numerosas reformas laborales en Argentina y en distintos países de Latinoamérica. Integra tribunales para la selección de profesores, y tribunales que evalúan tesis doctorales y tesis de maestrías. Juez del Tribunal del Ente Salto Grande y árbitro internacional. Miembro del Consejo Académico de la Fundación Libertad y Progreso. Colabora en forma permanente con otras entidades de investigación y sin fines de lucro como la Fundación Libertad y la Fundación Global. Es Director del Consultor Laboral y del Consultor de la Seguridad Social de Thomson Reuters y asiduo colaborador de Editorial La Ley y de Jurisprudencia Argentina. Es columnista de los diarios más importantes como La Nación, El Cronista, Clarín, Infobae y revistas especializadas como Forbes, Fortuna, Negocios, y otros.

gencia artificial. En rigor, la legislación no crea trabajo, generalmente la causa más eficiente es el crecimiento económico.

Pero el círculo virtuoso indica que una legislación adecuada con los nuevos tiempos que vivimos aumenta y genera multiplicidad y diversificación inclusiva de oportunidades de trabajo registrado con una remuneración apropiada con las necesidades del trabajador y su grupo familiar primario.

El derecho del trabajo se caracterizó hasta fin del Siglo XX por el reconocimiento de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. La legislación del Siglo XXI se centra en la promoción de oportunidades multifuncionales y multifactoriales de empleo diversificado e inclusivo.

El trabajo ya no es un producto local, se ha convertido en un bien global, que no reconoce límites, ni fronteras, ni territorios, ni tiempos. En rigor, estamos ingresando a una nueva globalización tecnológica segmentada y selectiva, guiada por las corporaciones transnacionales y por los países líderes.

En rigor, afirma Benigno Pendás García, al referirse a los cambios culturales que genera la pandemia, afirma que estamos enfrentando una nueva globalización incierta, "...como una construcción forzada de las mentes que fueron capaces de trascender su entorno cotidiano" (1). Puntualiza luego, sobre la insatisfacción que han creado los sistemas democráticos, aún en tiempos como los actuales, en los que el poder existe sin remedio, y hay que hacer lo posible por conseguir su legitimidad de origen y de ejercicio. A estas alturas del tiempo histórico, destaca que nos encontramos donde el Estado constitucional se identifica con la civilización menos injusta de la historia. En efecto, hitos como la constitución normativa, la soberanía nacional o popular, las instituciones representativas, la división de poderes y los derechos fundamentales, son avances indiscutibles sin negar

(1) Benigno Pendás García, Académico de Número y Presidente de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas de España, en su ponencia "Cultura política ante la globalización incierta", en el III Encuentro Iberoamericano, "Los desafíos de la globalización", editado por la Academia de Ciencias Morales y Políticas de Argentina, Buenos Aires, 2020, p. 189 y ss.

las notorias imperfecciones y el deterioro de las instituciones, que a su vez mejora con diferencia a cualquier otra alternativa.

Ya nada será como lo fue antes de la pandemia, porque muchas prácticas forzadas por las circunstancias se mostraron más eficientes que las que las precedieron, y el home office, el teletrabajo, el uso irrestricto de las herramientas telemáticas, la invasión de las múltiples apps (aplicaciones) expandidas por toda actividad humana preexistente pero también generando nuevos hábitos, nuevas prácticas, y dando mucho espacio para que el proceso siga ese derrotero.

En el plano internacional, afirma Araceli Mangas Martín, ya no estamos en *el eterno ayer* al contrario vivimos en el *eterno hoy* y se impone la construcción o reconstrucción de *reglas nuevas* en un marco de reconocimiento explícito de *bienes públicos globales*. La pandemia agravó y re colocó *los grandes retos y amenazas de la construcción del orden global, la pandemia agrandará las tensiones geoestratégicas globales ... y acrecentará la profunda desconfianza mundial. El orden internacional se está deconstruyendo...la sociedad internacional no es que sea más insegura, sino muy frágil, y hasta los Estados más fuertes se han visto conmocionados y sobrepasados (2).*

La guerra de Rusia y Ucrania, la apropiación de territorios por parte de Rusia nos enfrenta con la llamada "trampa de Tucídides" expresión popularizada por el politólogo estadounidense Graham T. Allison para describir una aparente tendencia hacia la guerra cuando una potencia emergente amenaza con sustituir a una gran potencia ya consolidada como potencia hegemónica mundial (3). Allison se basa en la pu-

(2) Araceli Mangas Martín, Académica de Número y Vicepresidenta de Mesa Directiva de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas de España, Catedrática de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales de la Universidad Complutense de Madrid. En su ponencia "Vacíos y límites de la gobernanza global pos COVID-19, en el III Encuentro Iberoamericano, "Los desafíos de la globalización", editado por la Academia de Ciencias Morales y Políticas de Argentina, Buenos Aires, 2020, p. 143 y ss.

(3) El politólogo estadounidense Graham T. Allison acuñó el término en un artículo que escribió en 2012 para el *Financial Times*, basándose en una cita del historiador y militar de la Atenas clásica Tucídides en su

blicación del historiador y ateniense Tucídides que elabora esta teoría en su obra *Historia de la guerra del Peloponeso* que recuenta la historia de la guerra del siglo V a. C. entre Esparta y Atenas hasta el año 411 a. C (30 años) que culminó con el advenimiento de las guerras médicas con el imperio Persa.

Coincidimos con el análisis de María Emilia Casas Baamonde de que todo lo pasado no volverá atrás, y que muchos de los cambios operados ya son permanentes, o son suficientemente sustentables como para que sobre ellos se construya una nueva realidad, a pesar de que aún no se ha reformulado el modelo institucional para construir el marco regulatorio que rija en forma estable con un andamiaje razonable de seguridad jurídica (4).

La globalización ha erosionado la independencia de las soberanías nacionales afectando el tejido social y les impone un mundo integrado y colaborativo, según expresa Miguel Herrero y Rodríguez de Miñón (5) que lleva hacia el for-

talecimiento del Estado nación, o sea a fortalecer las identidades nacionales.

La democracia, desgastada por multiplicidad de causas, requiere reformas que la fortalezcan, en donde el ciudadano expresa cotidianamente una importante serie de demandas insatisfechas, y donde se ha generalizado la percepción de que la dirigencia política trata de seducir con promesas en el momento de las elecciones, pero se transforman en promesas incumplidas, en donde la dirigencia está cuestionada por su idoneidad para gobernar, en la transparencia de los actos de gobierno, y donde arrecian las críticas y las denuncias de corrupción.

La globalización ha provocado la hegemonía de los mercados por encima de la voluntad y deseos de la naciones, incrementando la desigualdad según el análisis de Thomas Piketty (6) o generando el "malestar de la globalización" en el análisis de Joseph Stiglitz (7). Alberto Dalla Vía desarrolla el marco general en su ponencia "Del Estado de Bienestar al Estado de Malestar",

obra *Historia de la guerra del Peloponeso*, que postuló que "fue el ascenso de Atenas y el temor que esto infundió en Esparta lo que hizo inevitable la guerra". Allison empleó el término para describir una tendencia hacia la guerra cuando una potencia emergente (ejemplificada por Atenas) desafía el estatus de una potencia dominante (ejemplificada por Esparta). Allison ahondó en este concepto en su libro de 2017 *Destined for War*, que sostiene que "China y Estados Unidos están en curso de colisión para la guerra". El término se emplea para impulsar la teoría de que, cuando la hegemonía de una gran potencia es disputada por una potencia emergente, existe una gran probabilidad de que estalle una guerra entre las dos potencias. Para impulsar su tesis, Allison dirigió un estudio de casos realizado por el Centro Belfer de Ciencia y Asuntos Internacionales de la Universidad de Harvard, que descubrió que, de 16 casos a lo largo de la historia en que una potencia emergente rivalizó con una potencia consolidada, 12 acabaron en guerra.

(4) María Emilia Casas Baamonde, Académica de Número de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas de España, "El derecho del trabajo en la emergencia de la pandemia de la COVID-19 ¿Y después? Discurso de Recepción de la Académica de Número de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas de España", Madrid, 30 de noviembre de 2021.

(5) Miguel Herrero y Rodríguez de Miñón, Académico de Número y ex presidente de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas de España, en el III Encuentro Iberoamericano, "Los desafíos de la globalización", editado por la Academia de Ciencias Morales y Políticas de

Argentina, en su ponencia "Globalización e identidades nacionales", Buenos Aires, 2020, p. 15 y ss.

(6) Thomas Piketty (Clichy, Francia, 7 de mayo de 1971) es un economista francés especialista en desigualdad económica y distribución de la renta. Desde el año 2000 es director de estudios en la Escuela de Estudios Superiores en Ciencias Sociales. Actualmente es profesor asociado de la Escuela de Economía de París. Entre otras afirmaciones muy debatidas sostiene que cuando el crecimiento de una corporación transnacional es superior al PBI de un país, crece la desigualdad, y puede incrementarse la pobreza.

(7) Joseph Eugene Stiglitz (Gary, Indiana; 9 de febrero de 1943) es un economista y profesor estadounidense. Recibió la Medalla John Bates Clark (1979) y fue laureado con el Premio del Banco de Suecia en Ciencias Económicas en memoria de Alfred Nobel (2001). Es conocido por su visión crítica de la globalización, de los economistas de libre mercado (a quienes llama "fundamentalistas de libre mercado") y de algunas de las instituciones internacionales de crédito, como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. En el 2000, fundó la Iniciativa para el diálogo político, un centro de estudios (*think tank*) de desarrollo internacional con base en la Universidad de Columbia (Estados Unidos), y desde el 2005 dirige el Instituto Brooks para la Pobreza Mundial, de la Universidad de Mánchester. Considerado generalmente un economista de la Nueva Economía Keynesiana, fue durante el 2008 el economista más citado en el mundo. En el 2012, ingresó como académico correspondiente en la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras de España.

donde las relaciones sociales se organizan en red con flexibilidad con independencia de los territorios, y el populismo revoluciona la política del Siglo XXI, donde la Constitución Nacional debe universalizar derechos en el marco del constitucionalismo global y contribuye a la formación rigurosa del Derecho cosmopolita (8).

En rigor, concluye Herrero y Rodríguez de Miñón: “[L]a gobernanza eficaz debe adquirirse a través de equilibrios pactados entre Estados soberanos conscientes de su identidad y perduración”. Agrega luego “El futuro del orden internacional debe ser multilateral si ha de ser un orden en libertad, pero multilateralidad insisto que se basa en el consenso y en el pacto”.

La desigualdad y la pobreza no reconocen límites, y por efecto de las crisis económicas locales regionales o globales, por la inmigración de los países pobres a los países ricos, y la heterogénea accesibilidad a las herramientas tecnológicas dentro del escenario actual.

Rosendo Fraga destaca que la desigualdad se ha transformado en una cuestión global, acrecentada por la desigualdad digital, tanto en la cantidad de medios disponibles como en lo que hace al acceso a la conectividad. La brecha digital se observa también en el sistema educativo, sobre todo entre los pobres y los indigentes (9). “Lo viejo no termina de morir y lo nuevo no termina de nacer y en ese claroscuro nacen los monstruos”, según la visión de Antonio Gramsci (10).

(8) Alberto Dalla Vía, Miembro de Número y Presidente de la Junta Directiva de la Academia Nacional de Ciencias Morales y Políticas de Argentina, en su ponencia del III Encuentro Iberoamericano, octubre 2020, "Fracturas y consensos del marco global", "Del estado de bienestar al estado de malestar", publicado en "Los desafíos de la globalización" por la Academia Nacional de Ciencias Morales y Políticas de Argentina p. 23 y ss.

(9) Rosendo Fraga, Académico de Número de la Academia Nacional de Ciencias Morales y Políticas de la Argentina, en su ponencia del III Encuentro Iberoamericano, octubre 2020 "Los desafíos de la globalización", "Pandemia y desigualdad", páginas 123 y ss.

(10) Antonio Gramsci (Ales, Cerdeña, 22 de enero de 1891 - Roma, 27 de abril de 1937) fue un político, pedagogo, filósofo, periodista y teórico marxista italiano.

A su vez Bertolt Brecht afirmaba: “Con la guerra aumentan las propiedades de los hacendados, aumenta la miseria de los miserables, aumentan los discursos del general, y crece el silencio de los hombres”. “El arte no es un espejo para reflejar la realidad, sino un martillo para darle forma” (11).

Adela Cortina en el marco de una Tercera Ilustración sobre la Pobreza, emergente de la revolución industrial, aparece el Estado de Bienestar o Estado de Justicia, en un reducido número de países, donde aparece el Estado proveyendo necesidades básicas.

En el marco de la Tercera Ilustración de la Pobreza aparece la Justicia Global, no solo la de los Estados Nacionales. La globalización es un fenómeno asimétrico porque trata de forma diversa a países y personas, porque también la interdependencia entre los países es también asimétrica. El camino más adecuado, siguiendo una bien acreditada tradición, consistiría en potenciar la democracia en los países democráticos y universalizarla, pero una democracia no solo liberal, sino liberal-social (12).

Frente a la post pandemia que ha acelerado los procesos de despapelización, informatización, y empleo de las herramientas telemáticas, que descentralizan, deslocalizan y des territorializan el trabajo humano, la reforma laboral debe respetar los derechos individuales y colectivos vigentes, y debe poner énfasis en la promoción del empleo, como objetivo ineludible reclamado por la sociedad sin distinción de nacionalidades, razas, orígenes políticos sociales o religiosos.

El empleo y la multiplicidad y diversificación de oportunidades de trabajo inclusivo es el objetivo global que todos reclaman, como un ve-

(11) Eugen Berthold Friedrich Brecht (Augsburgo, 10 de febrero de 1898-Berlín Este, 14 de agosto de 1956), más conocido como Bertolt Brecht, fue un dramaturgo y poeta alemán, uno de los más influyentes del siglo XX, creador del teatro épico, también llamado teatro dialéctico.

(12) Adela Cortina, Académica de Número de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas de España, en su ponencia "Desafíos de la globalización: erradicación de la pobreza y justicia global", en el III Encuentro Iberoamericano, octubre 2020, en l Publicación los Desafíos de la Globalización, p. 91 y ss.

hículo consagrado para preservar la dignidad humana de la persona con acceso a una remuneración digna dotada del principio de suficiencia.

II. Premisas y objetivos fundamentales de una reforma laboral integral

Una de las reformas estructurales esenciales para el progreso y desarrollo del empleo en el marco del aluvión de las tecnologías exponenciales nos obliga a conectar *una legislación laboral elástica con la reformulación de los impuestos al trabajo que son inequitativos y no respetan la capacidad de tributación, centrando la atención en el trabajo en todas sus formas de calidad y registrado, evitando las fisuras que alientan el trabajo clandestino o no registrado, complementado con nuevos mecanismos que se adapten a los procesos de informatización, robotización, despapelización, descentralización y deslocalización que imponen las aplicaciones (apps) y el manejo de la inteligencia artificial.*

Los grandes objetivos de una futura reforma laboral son los siguientes:

a. Debe simplificar todos los procedimientos de registración y de control;

b. debe propiciar la registración formal y material castigando severamente el trabajo clandestino y todas las formas anómalas que impliquen actos de evasión o de elusión;

c. se deben respetar todos los principios generales, y los derechos fundamentales de los trabajadores amparados por la Constitución Nacional, por los tratados internacionales y por la legislación de fondo;

d. por ende, *la reforma debe construir sobre lo ya construido*, contribuyendo a la generación de empleo de calidad;

e. se debe tener en cuenta en todo momento la armonización entre las normas de máxima jerarquía con el marco regulatorio y con los convenios colectivos;

f. se debe fomentar la negociación colectiva, en especial a nivel de los sindicatos de base y por empresa, para cada arte, industria, oficio, profesión o actividad;

g. se deben fijar reglas que disminuyan la conflictividad, y en especial, que eviten la generación de juicios de larga duración, de resultados inciertos, y que no contribuyan a fomentar la paz social;

h. la aplicación de las nuevas tecnologías debe estar al servicio del empleo registrado, de la aplicación de las normas vigentes, y a los controles que permitan verificar el cumplimiento de los imperativos legales y convencionales;

i. se deben incluir las nuevas formas de contratación que ya son precedentes aplicados en el derecho comparado que resulten aplicables a las prácticas y a las nuevas formas de organizar el trabajo;

j. se deben revisar las llamadas cargas sociales que son un obstáculo para la contratación en los pequeños emprendimientos y en empresas de hasta 100 trabajadores, de modo que se premie la creación de nuevos puestos de trabajo registrado y de calidad;

k. debe ser dinámica a los fines de corregir anomalías originadas en los modelos resultantes de las herramientas e instrumentos implementados en cada una de las reformas;

l. se debe contemplar en el marco regulatorio la dinámica de las innovaciones tecnológicas para evitar el desacople que se da con frecuencia entre los cambios y las normas regulatorias, que son las que finalmente proveen seguridad jurídica (13).

III. Los grandes capítulos de una eventual reforma laboral integral

Para contar con un mecanismo que ordene una eventual reforma hemos dividido el temario en:

III.1. las reformas del *derecho individual*, o sea de la relación entre cada trabajador y su empleador;

III.2. las reformas de *derecho colectivo*, que comprenden aquellas que afectan a los empleadores como sujetos colectivos (sea un empleador, un grupo de empleadores y una entidad

(13) María Emilia Casas Baamonde, ob. cit.

representativa de los empleadores) y a los representantes de los trabajadores a través de los sindicatos representativos;

III.3. el régimen de *la seguridad social* como el marco normativo que asiste a toda la comunidad frente a la ocurrencia de las contingencias sociales que producen cargas económicas suplementarias, tanto en el plano asistencial como el de la salud preventiva y curativa;

III.4. existe a su vez *un capítulo transversal que constituye la lucha contra la economía clandestina y el empleo no registrado*;

III.5. *la solución de los conflictos en sede administrativa y judicial*, asegurando los derechos de los trabajadores bajo procedimientos eficientes, de corta duración y dotados de controles anti-fraude.

IV. El derecho laboral individual

Siguiendo el principio de *construir una reforma laboral sobre lo construido*, y por lo tanto, no imaginamos una reforma laboral suprimiendo, limitando o conculcando los derechos fundamentales del trabajador ni cercenando los derechos del empleador en el contexto de una relación armónica y equilibrada basada en consensos, con espíritu inclusivo, y con acento en el empleo estable y con una remuneración que siga el principio de suficiencia.

IV.1. El período de prueba

El período de prueba de tres meses parece apropiado para un sistema de estabilidad impropio relativo como el que rige en nuestro país. La prolongación del período de prueba (a seis meses o a un año), incluido en distintos proyectos, debe estar ligado a la continuidad del contrato de trabajo, y *no debe fomentar la contratación de corto plazo abusiva*, que no solo afecta la permanencia del trabajador en el empleo, sino que además envilece la relación laboral. Aun cuando se puede generar empleo registrado, una salida anunciada puede estigmatizar el sistema, como ya ocurrió en la década de los '90 con el período de prueba promocional de seis meses.

De haber un aumento del lapso del período de prueba, se debe castigar el abuso del sistema, cuando en actividades de baja calificación

hacen rotar a los trabajadores en forma sistémica, desnaturalizando el sentido del contrato de tiempo indeterminado, que tiene un comienzo efectivo, pero que su ruptura es *sine die* e indeterminable *ab initio*.

Un incremento del período de prueba solo debería admitirse bajo la condición de que el empleo continúe después de vencido el término, bajo apercibimiento de perder los beneficios promocionales que se le otorguen al empleador que crea un nuevo puesto de trabajo genuino.

IV.2. Las modalidades contractuales

Nuestro sistema legal cuenta con distintas modalidades, las más importantes son el contrato de plazo fijo, el contrato de trabajo eventual, el contrato de tiempo parcial, el contrato de teletrabajo, el contrato de temporada y el contrato de equipo. Todas *requieren ser recalibradas conforme a las exigencias de las nuevas tecnologías*, y adecuarlas a las nuevas formas de organizar el trabajo.

En el derecho comparado se ha expandido el contrato por obra o por proyecto (España, Italia, y otros) en el contexto de regímenes de estabilidad propia a la que se le han creado numerosas excepciones para disminuir su rigidez general (14).

(14) En total, en España un empresario puede elegir entre 43 modelos cuando ficha a un trabajador. En líneas generales, los contratos se diferencian por su duración (indefinidos o temporales), por si tienen alguna bonificación o rebaja de cuotas (por ejemplo, para apoyar a los emprendedores o a algún grupo con peligro de exclusión social), si tienen carácter formativo o si son a tiempo parcial, entre otros. En definitiva, muchas opciones donde elegir, que a juicio de los expertos, en muchas ocasiones en lugar de facilitar la creación de empleos la dificultan. A continuación, se detalla la lista completa de contratos vigentes en España, según recoge el Ministerio de Empleo: Contratos indefinidos sin bonificación. 1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido ordinario. Contratos indefinidos bonificados. 2. Contrato de trabajo indefinido de apoyo a los emprendedores. Contratos con derecho a reducción de cuotas. 3. Contrato indefinido de un joven por microempresas y empresarios autónomos. 4. Contrato de nuevos proyectos de emprendimiento joven (incentivos). 5. Contrato de trabajo a tiempo parcial con vinculación formativa (incentivos). Contratos indefinidos o temporales bonificados. 6. Contratos bonificados para trabajadores en situación de exclusión social. 7. Contratos bonificados para trabajadores en situación

de exclusión social por empresas de inserción. 8. Contrato temporal de fomento de empleo para personas en situación de exclusión social en empresas de inserción. 9. Contratos bonificados para trabajadores que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica o víctima de terrorismo. 10. Contrato de trabajo para trabajadores mayores de cincuenta y dos años beneficiarios de los subsidios por desempleo. Contratos formativos. 11. Contrato para la formación y el aprendizaje. 12. Contrato en prácticas. Contratos de duración determinada. 13. Contratos primer empleo. 14. Contrato de obra o servicio determinado. 15. Contrato eventual por circunstancias de la producción. 16. Contrato de interinidad. 17. Contrato de interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiares, con reducción de cuotas a la Seguridad Social. 18. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadores en formación por trabajadores beneficiarios de prestaciones por desempleo. 19. Contrato de interinidad para sustituir a los trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad. 20. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad. 21. Contrato de trabajo de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género. Contratos de trabajo a tiempo parcial. 22. Contrato de trabajo a tiempo parcial. Contrato de trabajo fijo discontinuo. 23. Contrato de trabajo fijo discontinuo. Contrato de trabajo de relevo. 24. Contrato de trabajo de relevo. Contratos para personas con discapacidad. 25. Contrato indefinido para personas con discapacidad. 26. Contrato de trabajo indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales. 27. Contrato temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad. 28. Contrato para la formación y el aprendizaje de personas con discapacidad. 29. Contrato en prácticas para personas con discapacidad. 30. Transformación de contratos en prácticas y temporales para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinidos con bonificación. Contratos para la realización de un proyecto de investigación. 31. Contrato de trabajo para la realización de un proyecto específico de investigación científica y técnica. 32. Contrato de trabajo de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. 33. Contrato de trabajo para personal investigador en formación. 34. Contratos formalizados con personal investigador en empresas I+D+i. 35. Contrato predoctoral. (Personal investigador predoctoral en formación). Otros contratos de trabajo. 36. Contrato de trabajo de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. 37. Contrato de trabajo bonificado para penados en instituciones penitenciarias. 38. Contrato de trabajo a distancia. 39. Contrato de trabajo en grupo. Medidas de apoyo al mantenimiento del empleo o reincorporación. 40. Exoneración de cuotas de Seguridad Social respecto a los trabajadores por cuenta ajena con sesenta y cinco o más años. 41. Bonificación de cuotas de Seguridad Social para trabajadores con regula-

En nuestro caso, habría que revisar las condiciones en las cuales se ejecuta cada una de las modalidades, para contribuir a la promoción del empleo.

Las modalidades no deben ni pueden ser fuente de fraudes, o de desvíos que deslegitimen su implementación por un empleo impropio o inadecuado. Por ejemplo, el contrato de plazo fijo solo se puede celebrar si el objeto tiene plazo de concreción en un lapso predeterminado de antemano. Otro tanto debería ocurrir en el contrato de trabajo eventual, donde comienza con la eventualidad debidamente acreditada y se extingue cuando la eventualidad desaparece.

El contrato de teletrabajo, las aplicaciones referidas a contratación de transporte de personas o de mercaderías o cosas, y las nuevas formas de concebir los servicios, conforme la demanda de los consumidores, deberá ser contemplado en cada subespecie, a fin de brindar un marco razonable de seguridad jurídica.

IV.3. Becas y pasantías

Los sistemas de *becas y pasantías*, en la medida que respondan a programas de capacitación y entrenamiento de corto plazo (máximo 60/90 días) como actividad preparatoria para el empleo, en base a acuerdos tripartitos entre la empresa, los institutos de educación registrados, y el pasante, controlados por la autoridad de aplicación, son viables y se deberían recalibrar en orden al modelo resultante.

Las experiencias de los últimos años revelan que muchos de estos sistemas encubren relaciones laborales en fraude de la legislación vigente, o que se incurren en abusos de derecho, si no se dan ciertos controles que garanticen la transparencia.

ción temporal de empleo. Transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución. 42. Transformación de contratos en prácticas, de relevo y sustitución por anticipación de la edad de jubilación y eventual primer empleo joven, en indefinidos con bonificación. Contrato de trabajo del servicio de hogar familiar. 43. Contrato de trabajo del Servicio de Hogar Familiar. https://www.expansion.com/2013/05/14/economia/1368531965.html?gclid=EAIAIQobChMiv8Ge1vaL_AIVFkJIAB3fHARxEAAAYAiAAEgI9MvD_BwE?cid=FCOPY33701. Los más de 40 contratos laborales vigentes en España, Datos macroeconómicos, economía y política - Expansión.com.

Por ende, cualquier implementación debería contemplar el riesgo de fraude, el empleo abusivo, y la ausencia de un plan de capacitación efectivo, que también con frecuencia se emplea como una fórmula de visualización.

El escenario cambia cuando alguno de los sistemas habilita el régimen promocional en carreras de grado, de posgrado, diplomaturas, y maestrías, en cuyo caso, la institución que brinda el servicio siempre es un ente ajeno a los eventuales organizadores o empleadores, y los programas, las reglas para cursar los estudios, la evaluación y el otorgamiento de los títulos o diplomas respectivos está en manos de una universidad o de un instituto universitario sin relación directa ni indirecta con los dadores de trabajo.

IV.4. La jornada y los descansos

Las nuevas tecnologías exponenciales han transformado el trabajo humano y han modificado el rol de las personas en el contexto de la informática, el uso de las herramientas telemáticas, la robótica y el advenimiento de la inteligencia artificial.

Nuestro sistema básico parte de un régimen de 8 horas diarias y 48 horas semanales, cuya distribución desigual permite subir el tope diario a 9 horas. En el art. 198 (LCT) se estableció por medio de la ley 24.013 (art. 25, 17-12-91) que la reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo, y a su vez, dentro de ellos se podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.

Este mecanismo permitió desde aquella fecha la implementación de numerosos sistemas convencionales de jornada promedio como el que rige en Minera Lumbrera, Heladerías Freddo, Parque de la Costa, Toyota, General Motors, Temaikén, Minera Gold, y en subsistemas como los que rigen en los shoppings o en los centros de diversiones.

En ese contexto aparecen una nueva ola de mecanismos de medición e implementación de la jornada, y por ende, se producen cambios también en la contrapartida temporal del lapso de descanso.

Sintetizamos los nuevos casos, no contemplados en la legislación:

- La jornada virtual: la prevista para el trabajo virtual, que suele tener lapsos activos y otros inactivos, y que puede extenderse en distintos momentos de las 24 horas del día;

- la jornada dinámica: es la que ofrece cambios y variantes cuando cambian las condiciones o circunstancias del trabajo, no solo por horarios y temporadas, sino también por hábitos de los clientes, por cambios de estos, y por la oleadas de demanda y los lapsos de actividad media o baja;

- la guardia pasiva y la guardia activa: si bien es un sistema utilizado por los médicos y por los servicios de defensa civil o de los bomberos, plantea la superposición de dos modos de disponibilidad, una pasiva donde el trabajador debe estar expectante de que una emergencia lo puede convertir en activo, y la otra, la de la actividad propiamente dicha. Este método se está utilizando también en fábricas o procesos productivos en serie de productos electrónicos, cuando existen emergencias, ausentismo, o demandas extraordinarias de trabajo;

- el sistema de jornada partida: cuando la actividad está dividida en segmentos durante la jornada diaria, con períodos de inactividad o de descanso más o menos prolongados;

- la minijornada laboral diaria y semanal: en actividades que son habituales pero de corta duración, como la estafeta postal en lugares distantes, solo opera el trabajador por dos o tres horas semanales,

- la jornada variable administrada por el teletrabajador: es aquella que la arbitra el mismo trabajador, dentro de límites legales, en función de los requerimientos, asegurándole el descanso diario, pero acomodando el horario a los requerimientos del servicio;

- la jornada intensiva: es aquella que generalmente se liga a un servicio continuo, y que requiere de pausas y de límites para evitar riesgos del trabajo de naturaleza psicosomáticos;

- la jornada relativa o referencial: es aquella que tiene oscilaciones por un lapso determinado, pero de cumplimiento oscilante, generalmente por requerimiento de los clientes;

- el descanso articulado o modular: es el que se modifica en forma cotidiana, combinando la carga de trabajo, la presencialidad con la virtualidad;

- la garantía de descansos de orden público: en cada caso se debe preservar el descanso diario de 12 horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, y las pausas dentro de la jornada, sean estas funcionales, operativas, preventivas, de higiene o de recreación;

- los feriados y días no laborables, y el día del gremio, y su articulación: que se admita la movilidad de la fecha, para minimizar su impacto negativo sobre la productividad;

- el descanso semanal asimétrico: cuando no coincide con el sábado y el domingo, asegurando el mismo descanso hebdomadario en cualquier cronograma de tareas;

- el descanso anual fraccionado: es el que se divide para asegurar su goce efectivo, destacando que los descansos, por su multifunción biológica, psicológica y de esparcimiento, no puede ser suplido con una suma de dinero, salvo lo omitido al momento de la extinción del vínculo;

- el descanso sistémico, que es aquel que responde a un programa preestablecido, que generalmente tiene que ver con actividades extremas, como por ejemplo las guardias de terapia intensiva, las corridas de la bolsa de valores, los rescatistas y los bomberos, los expertos en explosivos, y otros.

IV.5. La remuneración y las prestaciones no remuneratorias

La remuneración por tiempo es una antigüedad es un modelo que ha quedado en el pasado, pero que sigue siendo una referencia en los pro-

cesos industriales presenciales, mientras que se ha transformado en el contexto del teletrabajo.

Veamos sintéticamente las nuevas formas de enfocar la remuneración del trabajador en el contexto de las nuevas tecnologías:

- el salario por producto terminado: la tendencia “resultadista” que se ha generalizado en las nuevas tecnologías remunera el resultado final o el objetivo logrado;

- el salario por producción: si bien es elemental porque mide la cantidad de piezas, el cumplimiento de partidas con fecha de entrega, las exportaciones y otras, se inscribe dentro de los subsistemas “resultadistas”;

- el salario por productividad: ofrece una compensación variable que combina distintos factores de la producción y los premia cuando se alcanzan ciertas pautas o límites preestablecidos;

- los premios e incentivos: siguen siendo una forma de compensación complementaria, donde se adicionan pagos por el cumplimiento de deberes básicos como la asistencia perfecta (presentismo), el cumplimiento de ordenes e instrucciones, la observancia de las reglas de higiene y seguridad preventivos, y otros;

- los bonos periódicos y anuales: los bonos anuales, semestrales, trimestrales o con periodicidades diversas (por lanzamiento de un producto) son compensaciones que también retribuyen el resultado logrado por el trabajador;

- los derechos accionarios: no está legislado en nuestro sistema legal el régimen de participaciones accionarias, llamadas *stock options*, y están sujetas a distintas interpretaciones que generan reclamos laborales por registración anómala, cuando en rigor, se originan en el contrato de trabajo, pero deberían sujetarse a las reglas del derecho comercial o societario de donde provienen;

- la remuneración por resultados globales: una forma de bono que se ha desarrollado en las corporaciones es el de la participación de los trabajadores en el resultado global de la empresa, aun cuando la contribución local o regional no haya sido significativa, y tampoco cuenta con un régimen legal. En rigor, las gratificacio-

nes solo tienen alguna mención legal, pero no hay un régimen que por razones de seguridad jurídica, no debería quedar solo para que los criterios se resuelvan en las interpretaciones jurisprudenciales;

- las compensaciones en divisas sin curso legal: el pago en dólares o euros, que se han extendido en las empresas corporativas, en las de nuevas tecnologías, y en especial en los *startup* y emprendimientos, y otros.

- las prestaciones no remunerativas: si bien la legislación trata el tema (art. 103 *bis* LCT), sin embargo, es conveniente hacer aclaraciones en los cálculos de la indemnización por despido, y en algunos cuestionamientos de la jurisprudencia, y el reintegro de gastos sin comprobantes, o sin que los afecte el impuesto a las ganancias (Ley de Teletrabajo)

- los beneficios sociales: las asignaciones familiares, las asignaciones por beca, los excedentes de los planes de salud, el reintegro de gastos de medicamentos, y otros requieren de ajustes y de mecanismos de fortalecimiento de su empleo con mayor seguridad jurídica;

- las prestaciones especiales del teletrabajo: la Ley de Teletrabajo y del trabajo deslocalizado o descentralizado, incluyendo la compensación por el valor locativo del espacio ocupado del inmueble del teletrabajador en el home office;

- las prestaciones atípicas, como v.gr. las que surgen de las apps o aplicaciones como el transporte de pasajeros (Uber, Cabify, y otros) o los sistemas de envíos de mercaderías o alimentos (Glovo, Pídalo, y otros), y su régimen fiscal;

- las nuevas prestaciones que suponen la aplicación de las nuevas tecnologías exponenciales.

IV.6. La promoción de la contratación del trabajador

Coincidimos con la doctrina local y comparada más calificada *que las reformas laborales del Siglo XX se centraron en la determinación y consolidación de los derechos fundamentales del trabajador dependiente y por cuenta ajena, y que a partir del Siglo XXI las reformas tienen por objeto central la promoción y la creación de un marco diversificado de empleo.* De la etapa de consoli-

dación del derecho del trabajo pasamos a la etapa de la promover la creación de empleo.

IV.7. Los deberes y derechos de las partes

Los deberes y derechos de las partes han cambiado con la misma velocidad e innovación que tuvieron las nuevas formas de organizar el trabajo humano con la influencia transversal de las tecnologías exponenciales.

Veamos una serie de cambios fundamentales:

- El deber de fidelidad: debe actualizarse con los nuevos parámetros de la relación que existe entre las empresas, a la luz de las nuevas tecnologías, teniendo en cuenta que la preservación de secretos es solo una faceta del deber de fidelidad, que abarca condiciones objetivas y subjetivas no contempladas por la norma vigente;

- el deber de no competencia: en la LCT (art. 88) es genérico y no especifica la competencia desleal, la lealtad al empleador post contractual, no está tampoco legislado en la LCT y solo hay algunos precedentes, debería ser oneroso, y por un plazo acotado, porque

- el deber de cumplir con las tareas encomendadas: el cumplimiento de ordenes e instrucciones superan el ámbito de la relación interpersonal, y debe abordar el principio de la confianza;

- el derecho al control del trabajador: los controles personales se extendieron a los controles digitales, al contenido de lo que se procesa a través de la web, por Internet, por medio de las redes sociales, o por vía de las cadenas de mensajes, como el WhatsApp y otras formas de interactuar por vía documentada escrita, oral, por video o virtual, que exigen un respeto por la intimidad del trabajador, y el derecho del empleador a controlar los contenidos dentro de lo que corresponde a las prestaciones laborales a cargo del trabajador en orden a su tarea, la descripción de la misma, y las funciones y su objeto resultante;

- el derecho a cumplir con las medidas de prevención de riesgos del trabajo: el teletrabajo transforma el deber de prevención de accidentes y enfermedades, cuya responsabilidad queda traspasada al trabajador, que es quién elige el

lugar de la prestación, y es el observador directo de las condiciones ambientales y sus locaciones circunstanciales;

- el deber de buena fe: el crecimiento de las relaciones horizontales y la democratización, le dan un espacio especial a la confianza y al deber de buena fe, que debería contar con una norma más amplia y objetiva;

- la facultad de organizar y dirigir la empresa: la contractualización de las atribuciones unilaterales del empleador, a través de mecanismos de concertación individuales y colectivas, sumado al trabajo por medios telemáticos (comunicaciones + informática) requiere de un marco más amplio y menos restrictivo;

- el *ius variandi*: la judicialización del conflicto individual originado en el *ius variandi* (art. 66, LCT) no se compadece con la dinámica de los cambios e innovaciones que se dan cotidianamente, debería limitarse en forma explícita a casos mejor definidos que la ambigüedad de la norma actual;

- los controles de Internet y a través de la red o del sistema: es un tema árido, ya cuenta con normas en el derecho penal que prohíben la interferencia sin autorización del trabajador, o sin su conocimiento si es que se trata de intranet para uso exclusivo de la actividad laboral (15).

(15) Cód. Penal: "Art. 153. - Será reprimido con prisión de quince [15] días a seis [6] meses el que abriere o accediere indebidamente a una comunicación electrónica, una carta, un pliego cerrado, un despacho telegráfico, telefónico o de otra naturaleza, que no le esté dirigido; o se apoderare indebidamente de una comunicación electrónica, una carta, un pliego, un despacho u otro papel privado, aunque no esté cerrado; o indebidamente suprimiere o desviare de su destino una correspondencia o una comunicación electrónica que no le esté dirigida. En la misma pena incurrirá el que indebidamente interceptare o capture comunicaciones electrónicas o telecomunicaciones provenientes de cualquier sistema de carácter privado o de acceso restringido. La pena será de prisión de un [1] mes a un [1] año, si el autor además comunicare a otro o publicare el contenido de la carta, escrito, despacho o comunicación electrónica. Si el hecho lo cometiere un funcionario público que abusare de sus funciones, sufrirá además, inhabilitación especial por el doble del tiempo de la condena. (Artículo sustituido por art. 4° de la ley 26.388, BO 25/06/2008)". "Art. 153 bis. - Será reprimido con prisión de quince [15] días a seis [6] meses, si no resultare un delito más severamente penado, el que

La legislación laboral debería diferenciar el marco protectorio de la intimidad, y las atribuciones del empleador de efectuar controles por vía informática, cuando el contenido de la red está exclusivamente vinculado al trabajo, y no se permita desde las atribuciones del empleador, la utilización del sistema para temas privados del trabajador. En el marco legislativo específico debería establecerse el uso exclusivo de las herramientas informáticas para la tarea y funciones asignadas al trabajador, y la prohibición de emplear estos recursos para uso personal, inflación que debe estimarse como grave o muy grave. A su vez, el trabajador deberá contar con una clara protección de los correos, WhatsApp, redes sociales, mecanismos del metaverso, y otros, sin admitir ninguna interferencia del empleador. Cuando sus correos y otros mecanismos están vinculados con las relaciones laborales, solo se puede acceder a estos con una orden judicial debidamente fundada.

IV.8. La protección frente al despido

El capítulo del despido es uno de los ejes centrales de una reforma laboral profunda. Está demostrado que las indemnizaciones por la extinción del vínculo y sus accesorios solo las pagan las empresas que cuentan con los recursos para ello. En la Argentina, el 80% de las empresas privadas son PYMES con menos de cien trabajadores, y el 90% de los incumplimientos en los pagos se centran en esas empresas.

Un fondo de despido permitiría garantizar al trabajador despedido las indemnizaciones legales, con prescindencia de la solvencia o poder de pago del empleador, ya lo podría liquidar un banco por un mecanismo propio del sistema bancario, o por vía de la administración de un fideicomiso. Lo cierto es que un fondo de despido, mejoraría sustantivamente la percepción de las indemnizaciones, y reduciría la conflictividad judicial. El 75% de los juicios laborales son por despido.

a sabiendas accediere por cualquier medio, sin la debida autorización o excediendo la que posea, a un sistema o dato informático de acceso restringido. La pena será de un [1] mes a un [1] año de prisión cuando el acceso fuese en perjuicio de un sistema o dato informático de un organismo público estatal o de un proveedor de servicios públicos o de servicios financieros". (Artículo incorporado por art. 5° de la ley 26.388, BO 25/06/2008).

Los modelos que conocemos, el de Brasil para los trabajadores en relación de dependencia y por cuenta ajena y el sistema específico de la ley 22.250 de la Construcción son un ejemplo de fondo de despido, cuyo financiamiento está a cargo íntegramente del empleador, abonando en ambos casos el costo total de un sueldo por año de antigüedad a través del pago periódico de un monto que permite integrar dicho valor, para abonarle luego al trabajador un salario por año de servicio.

En la Argentina tenemos la posibilidad de adecuar el financiamiento partiendo del empleo anómalo de otros aportes y contribuciones. Estudios realizados en la primera década de este siglo, permitieron determinar que el Fondo de Empleo que cubre el seguro de desempleo, y tres puntos de la contribución para el régimen de asignaciones familiares, y las multas de las leyes 24.013 y 25.323 por pagos ilegales o no registrados, podrían cubrir íntegramente el fondo de los recursos para cubrir en un plazo no mayor de cinco [5] años el pago de las indemnizaciones de todo trabajador dependiente, incluyendo los empleados públicos del país. El pago a través de un tercero, con financiamiento autónomo,

También sería conveniente modificar el art. 245 de la Ley de contrato de Trabajo, como sigue (en negrita están nuestras propuestas)

Art. 245 LCT

“Art. 245. — Indemnización por antigüedad o despido.

“En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, el fondo de despido deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un [1] mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres [3] meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor”.

(Se elimina el tope desde aquí en dos párrafos)

“Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres [3] veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remunera-

ciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

“Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. (Se elimina hasta aquí)

“Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si este fuere más favorable.

“El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un [1] mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo” (16).

Se agregará además lo siguiente:

(2° párr., se agrega a continuación del 1° párr. del texto vigente)

La base de cálculo no incluirá:

a. las herramientas de trabajo de todo tipo o naturaleza, las herramientas informáticas, las computadoras y sus programas, el celular de todo tipo y prestación, el automóvil dentro de los días hábiles de trabajo, y los servicios, complementos, o cargas que ellos impliquen, que se empleen para el cumplimiento de la prestación;

b. los sistemas de participación accionaria de los trabajadores de cualquier tipo o naturaleza regidos por el derecho del lugar de emisión de los títulos, bonos de participación, acciones o similares, que se registrarán por el derecho común (d. comercial, societario, etc.);

c. los beneficios sociales previstos en esta ley por no tener naturaleza remunerativo, y los que

(16) Artículo sustituido por art. 5° de la ley 25.877 BO 19/03/2004.

se establezcan en la normativa laboral específica, y los que se establezcan en los convenios colectivos debidamente homologados por la autoridad de aplicación;

d. el reintegro de gastos sin comprobantes del teletrabajo o del trabajo informático realizado desde el domicilio del trabajador o fuera del domicilio del empleador.

El texto de la norma para el Fondo de Despido podría ser el siguiente:

Programa de Fondo Nacional de Despido y Desempleo

El sistema consiste en los siguientes ejes centrales:

- *Se crea un fondo nacional de despido y desempleo administrado a través de un fideicomiso administrado por el Banco de la Nación Argentina prevista para todo trabajador que se encuentre comprendido en la Ley de Contrato de Trabajo;*

- *el fondo se financia con contribuciones a la seguridad social existentes a saber: el Fondo Nacional de Empleo y un porcentaje del régimen de asignaciones familiares, y las multas y recargos impuestos por las leyes 24.013 y 25.323 por trabajo no registrado;*

- *el fondo abonará en forma progresiva y programada todas las indemnizaciones por despido originados en la desvinculación del trabajador sin causa justificada, o por una causa que resultare falsa o insuficiente;*

- *en el caso de que el trabajador sea desvinculado sin justa causa, el empleador tendrá a su cargo un recargo del 50% de la suma que liquide el sistema en concepto de indemnización del art. 245 (LCT);*

- *las restantes causales de extinción del vínculo con derecho a indemnizaciones basadas en el art. 245 (LCT) serán adecuadas para que las asuma el sistema;*

- *cuando la suma resultante supere los seis salarios previstos en el art. 245 (LCT) se pagará en cuotas consecutivas e iguales, que no podrán ser inferior a un salario bruto del trabajador según*

el cálculo legal, que se actualizarán con los ajustes que se realicen en el convenio colectivo aplicable, o se actualizarán por el IPC del INDEC para los salarios fuera de convenio o excluidos del régimen convencional.

IV.9. El marco regulatorio de las APPS o aplicaciones

Establecer un marco normativo para el régimen de aplicaciones será uno de los desafíos del legislador en todo el orbe. En la mayoría de los países centrales se ha optado por omitir la determinación de un marco regulatorio por el riesgo que implica para la supervivencia del rústico modelo imperante, que provee gran cantidad de puestos de trabajo bajo condiciones ambiguas e inestables.

Para un modelo híbrido como el de las aplicaciones, nos inclinamos por armar un sistema autónomo o un sistema intermedio ni un vínculo laboral propiamente dicho, que por sus peculiaridades no lo es.

Veamos los tres modelos:

- **Modelo Autónomo:** se parte de la premisa de quienes operan en las apps son trabajadores que pueden ingresar y egresar del sistema según sus decisiones y necesidades.

- **Modelo Intermedio:** si bien no se trata de una relación laboral típica, podría tratarse de un modelo a reglamentar conforme un régimen compatible con el sistema.

- **Modelo Clásico:** se sostiene que las app son vínculos laborales en fraude de la legislación, y que deberían incluirse dentro del régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, con lo cual probablemente el modelo desaparezca por inviabilidad de hecho.

En el contexto de la primera opción, deberíamos contar con un sistema muy parecido al régimen de servicio doméstico ahora denominado de casas particulares, según el cual se paga un valor fijo con el fin de contribuir con la seguridad social, no vinculado porcentualmente con el ingreso, en función de los niveles de ingresos por el régimen previsional y por la obra social.

En las reglamentaciones locales habrá que exigir además, el registro profesional cuando se conduzcan vehículos, el control vehicular del rodado o la moto o motocicleta, y el seguro contra terceros.

El desarrollo de la actividad se debería regir por el Cód. Civ. y Com., como un contrato de servicio, con las reglas propias de extinción de dicho tipo legal.

V. El derecho laboral colectivo

La jurisprudencia de la Corte Suprema, en los casos ATE 1, ATE 2 y Rossi (17), complementado con otros fallos que fueron tratando primero la intervención del sindicato simplemente inscripto, sin personería gremial (18), con la atribución de realizar elecciones de delegados o comisiones internas primero, y luego, el pago mediante retención de la cuota sindical (19), luego complementado con la legitimación activa de los sindicatos representativos en el ejercicio del derecho constitucional de huelga (20).

(17) DE DIEGO, Julián A., "La Corte Suprema vuelve a declarar inconstitucional la ley de asociaciones gremiales reconociendo la tutela en un sindicato simplemente inscripto", LA LEY del 20/05/2010, 6 - LA LEY, 2010-C, 450 - TR LALEY AR/DOC/3652/2010. I. Introducción. II. El Fallo "Rossi" y sus efectos en el Caso Concreto. III. Mandato constitucional y la inadecuación de la legislación de fondo. IV. La doctrina del fallo y el marco normativo. V. Efectos de los fallos "ATE" y "Rossi" en el futuro del Modelo Sindical. VI. Conclusiones y Perspectivas.

(18) DE DIEGO, Julián A., Pluralidad sindical. Inconstitucionalidad del sindicato único", LA LEY del 27/05/2015, 7 - LA LEY, 2015-C, 247 - TR LALEY AR/DOC/1579/2015. I. Introducción. - II. Marco regulatorio de las municipalidades de la Provincia de Buenos Aires. - III. Los fundamentos del recurso interpuesto ante la Corte provincial. - IV. Los precedentes generados por el mismo gremio reclamante. - V. El fallo "ATE c. Provincia de Buenos Aires" de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. - VI. Conclusiones.

(19) DE DIEGO, Julián A., "Los sindicatos simplemente inscriptos y la percepción de la cuota sindical a través del empleador como agente de retención", LA LEY del 19/04/2021, 3 - TR LALEY AR/DOC/964/2021. I. Introducción. II. El fallo de la Corte sobre cuota sindical. III. Conclusiones.

(20) DE DIEGO, Julián A., "Sobre el sujeto activo en el ejercicio del derecho de huelga", SJA 13/07/2016, 31 - JA 2016-III - TR LALEY AR/DOC/4539/2016. I. Introducción. II. La dicotomía entre las palabras "sindicato" y "gremio" y sus efectos según la doctrina clásica. III. Los

Todavía no está claro si el sindicato simplemente inscripto puede negociar el convenio colectivo o reclamar la participación conjunta con el sindicato con personería, dadas las características de nuestro sistema legal, que confiere el efecto "erga omnes" a los convenios colectivos homologados por la autoridad de aplicación nacional. La representatividad en la comisión negociadora, si participara más de un sindicato será en proporción a los afiliados verificados por cada organización dentro del ámbito que comprende en forma personal y territorial el convenio negociado (21).

Lo cierto es que la coexistencia de dos o más sindicatos en representación de los trabajadores valoriza a los afiliados con los que cuenta cada entidad a fin de establecer los porcentajes que corresponden a cada uno al momento de tomar decisiones, como promover medidas de fuerza o negociar convenios colectivos (22).

sujetos del derecho de huelga y su participación. IV. Los temas resueltos y sus alcances prácticos. V. Los temas pendientes y la incertidumbre sobre casos futuros. VI. Resumen.

(21) DE DIEGO, Julián A., "La potestad del sindicato con simple inscripción de negociar un convenio colectivo", LA LEY del 05/11/2020, 1 - TR LALEY AR/DOC/3446/2020. I. Introducción. - II. Los precedentes en la jurisprudencia de la Corte Suprema. - III. El fallo de la Corte Suprema en el caso "ADEMUS". - IV. El voto en disidencia del Dr. Horacio Rossati. - V. Nuestra opinión legal.

(22) DE DIEGO, Julián A., "El modelo sindical y la ley 23.551", LA LEY del 07/08/2013, 6 - LA LEY, 2013-D, 447 - TR LALEY AR/DOC/2519/2013. I. Introducción. II. El caso "ATE s/ declaración de inconstitucionalidad". III. Los antecedentes jurisprudenciales y las observaciones de la OIT. IV. Efectos prácticos de la pluralidad anómala propiciada por el fallo "ATE" de la Corte Suprema. V. La intervención de la empresa en los conflictos intersindicales de encuadramiento. VI. Conclusiones. DE DIEGO, Natalia Gimena - DE DIEGO, Julián A., "Representatividad y encuadramiento sindical y convencional. A propósito del caso "Maxiconsumo", LA LEY del 27/06/2013, 1 - LA LEY, 2013-D, 678 - TR LALEY AR/DOC/2344/2013. I. Introducción. II. La representatividad tradicional de un sindicato. III. En encuadramiento convencional. IV. El caso "Maxiconsumo". V. Conclusiones. El principio de la libertad sindical habilita, entre otras cosas, a que el trabajador se afilie y se desafilie del sindicato o, en su caso, no se afilie a ninguno, pero no habilita a que mediante la invocación genérica de dicha prerrogativa, se modifique la representatividad que un sindicato tiene respecto de un determinado grupo de trabajadores o —en su caso— que

Por ende, el sindicato con simple inscripción y el sindicato con personería deberían ser entes representativos equivalentes, que hoy no surge de la ley que le confiere al sindicato habilitado por el Ministerio de Trabajo la exclusividad de la representación, lo que fue considerado por la Corte como un trato discriminatorio contrario al texto del art. 14. *bis* primer párrafo *in fine* de la Constitución Nacional (23).

V.1. Los sindicatos y su representación

La ley 23.551 requiere de una reforma integral, dado que el régimen legal parte del modelo del sindicato único, originariamente denominado "unicato" (24). La Ley Rocco, ministro de Mussolini, partía de la premisa de que debía haber solo un sindicato por cada arte, oficio, profesión o actividad, elegido por ser el más representa-

se soslaye el principio de actividad principal a los fines de la aplicación del convenio colectivo.

(23) DE DIEGO, Julián A., "Mensajes de la Corte Suprema al mundo del trabajo", LA LEY del 02/12/2015, 1 - LA LEY, 2015-F, 1136 - TR LALEY AR/DOC/3592/2015. I. Introducción. - II. Revalorización de la Constitución Nacional y sus modelos arquitectónicos. - III. La Ley de Riesgos del Trabajo y el principio de indemnidad. - IV. La estabilidad propia para los empleados públicos y la estabilidad impropia para los trabajadores de la actividad privada. - V. La crisis del modelo sindical y los derechos gremiales de los trabajadores. - VI. Los trabajadores y los sindicatos deben dirimir entre ellos el encuadramiento sindical y convencional. - VII. La AFIP no puede exigir el Impuesto a las Ganancias sobre la gratificación por cese. - VIII. El Poder Ejecutivo y los actores sociales no pueden alterar las normas de orden público. - IX. El principio de no discriminación es uno de los derechos humanos fundamentales. - X. La prueba debe ser aportada por quién se encuentra en la mejor posición para hacerlo. - XI. La reivindicación del trabajo autónomo o por cuenta propia. - XII. Los "mensajes" de la Corte Suprema a toda la sociedad y al mundo del trabajo. El regreso a las fuentes, el respeto por la Constitución y las leyes, y por los Tratados Internacionales debe ser el marco referencial de la aplicación en el caso concreto, respetando los derechos fundamentales, la igualdad y la no discriminación, y el respeto por los derechos de todos los ciudadanos sin distinción ni diferenciación.

(24) Unicato es la denominación que se le asignó al sindicato único creado dentro del sistema corporativo de Mussolini, por el cual se le asignaba la representación a un solo sindicato unión o federación por ser la que contaba con la mayor cantidad de afiliados en el sector, sin dar cabida a otra entidad con la misma representación en el mismo territorio.

tivo (el de mayor cantidad de afiliados) (25) sin permitir otro gremio o sindicato o federación que represente a las minorías ni a grupos en competencia con el líder.

Al sindicato único se le confería la llamada "personería gremial" que en la actualidad está siendo cuestionada por distintos sindicatos, con fallos de la Corte Suprema que han equiparado a estos gremios, con otros que contaban solo con la simple inscripción, y que no obtuvieron la personería, por cuanto la misma solo cabe a un ente con exclusión de cualquier otra representación.

Al visualizar la ley 23.551, habrá que dejar de lado la existencia de la personería, o habría que otorgarla a tantos sindicatos como deseen los representados, que reúnan las condiciones para ejercer su mandato colectivo.

En ese escenario, también habrá que adecuar la ley 14.250 de Convenios Colectivos, y la ley 23.546 de procedimientos de negociación colectiva, para que se adecue a la Constitución Nacional, y a la jurisprudencia de la Corte Suprema que cuestiona el modelo del sindicato único.

Los aspectos fundamentales de la reforma son los siguientes:

- Que se garantice la libertad sindical individual consistente en afiliarse, no afiliarse o desafilarse, y de participar de la vida interna del sindicato, sin la imposición de cargas o cuotas solidarias a los que no deseen afiliarse.

- Que se garantice la libertad sindical colectiva, en especial en el sentido de permitir al trabajador la participación dentro de la vida interna del sindicato, a elegir y ser elegido, y a participar de los organismos soberanos como es el caso de las asambleas.

(25) Alfredo Rocco Nació en Nápoles el 9 de septiembre de 1875 y murió en Roma el 28 de agosto de 1935. Fue un jurista y político italiano, nacionalista, que va a propiciar la unión de los nacionalistas con los fascistas. Esa alianza se realiza en 1923: la marcha sobre Roma fue en octubre de 1922 y el 30 de ese mes Mussolini asume como primer ministro. Alfredo Rocco ocupa la presidencia de la cámara de diputados desde el 27 de abril de 1924 hasta el 5 de enero de 1925 y el ministerio de justicia desde 1924 a 1932. Pedro José Buso Guillén, que las escribe en Juristas Universales, t. 3, Marcial Pons, ps. 935-937.

- El principio de no discriminación y de igualdad, habrá que recalibrar en orden a la diversidad de género, al proceso de inclusión y a la eliminación de cualquier vestigio de diferenciación injusta o arbitraria.

- Garantizar en forma efectiva la democracia interna de la asociación gremial, a todo nivel.

- Prohibición de recibir cualquier suma de dinero o ayuda económica de terceros, del Estado o de los empleadores, y que los subsistemas existentes establezcan beneficios económicos, con excepción de los provistos voluntariamente por sus afiliados.

- Eliminación de toda diferenciación de sindicatos, con o sin personería, admitiendo tantos sindicatos como lo deseen los trabajadores, cumpliendo con los requisitos formales y materiales establecidos por las normas legales vigentes.

- La admisión de sindicatos de arte, oficio, profesión o actividad, en función de la actividad principal de sus afiliados, y centrados en la defensa común de sus intereses individuales o pluriindividuales y colectivos.

- Las cuotas de afiliación podrán ser retenidas y percibidas a través del empleador que se constituya en agentes de retención, solo y únicamente de los trabajadores que manifiesten en forma fehaciente su condición de afiliados.

- Los estatutos deberán ser coincidentes con el ámbito personal y territorial de cada entidad sindical, conforme a las normas que al efecto se dicten a fin de evitar contradicciones o ambigüedades que generen inseguridad jurídica.

- La elección de autoridades será a través del voto directo y secreto de los afiliados, y en el caso de que se elijan a través de los congresales, estos deberán asumir la representación con un mandato previo de las personas que están apoyando como candidatos.

- Los mandatos tendrán los plazos máximos legales, y habrá reelección de autoridades solo por una vez en forma sucesiva, y hasta tres veces en forma alternada.

- Las elecciones se deberán realizar de modo tal que aseguren que la potestad de vota resulte viable para todos los afiliados a cada entidad.

- La inscripción de las entidades gremiales será uniforme, con los mismos requisitos comunes a todas las entidades, que aseguren la siempre inscripción garantizada por la Constitución Nacional.

- Los deberes y derechos de las entidades serán uniformes y sin diferenciación, asegurando la defensa de los intereses profesionales colectivos de los trabajadores representados, con la autorización expresa de ellos para la defensa de los intereses individuales.

- Los requisitos, recaudos, condiciones previstas con exclusividad para los sindicatos con personería gremial habrá que generalizarlos para todos los sindicatos por igual, sin diferenciación alguna. Para evitar la atomización será conveniente establecer pautas mínimas de cantidad de afiliados y de ámbito territorial.

- El patrimonio estará compuesto por los aportes que se establezcan legalmente en forma exclusiva, se deben operar desde una o más cuentas bancarias de bancos del estado nacional o provincial, y estarán sujetas a las reglas de auditoría con control privado y público de la recaudación y del destino específico de los fondos.

- La representación de los sindicatos y de los trabajadores en la empresa será uniforme para todos los sindicatos, y se regirán por las normas legales en cuanto a requisitos de los candidatos, períodos de los mandatos, cantidad de representantes, los que estarán controlados por la autoridad de aplicación, con procedimientos administrativos y judiciales de impugnación en caso de violación directa o indirecta de dichas normas.

- La tutela sindical para los candidatos no electos, y para los candidatos electos se extenderá por el período de prenotación, por los mandatos y por un plazo complementario adicional. Los procedimientos de remoción de la tutela sindical se operarán por procedimiento judicial sumarísimo, admiten medidas cautelares en casos especiales, y seguirán los procesos

que se establezcan en forma abreviada en cada jurisdicción.

- Las prácticas desleales de los trabajadores, de los sindicatos y de los empleadores serán especificadas por la normativa, prohibiéndose en especial cualquier ayuda directa o indirecta de naturaleza económica a la entidad sindical, que no sean las retenciones de los trabajadores afiliados.

- Las nuevas normas deberían terminar con las prácticas pretéritas, que establecieron mecanismos que violan la libertad sindical individual.

V.2. La representación de los empleadores

Los empleadores pueden ser sujetos colectivos, como lo establece la ley 14.250 de convenios colectivos tanto a través de un solo empleador, un grupo de empleadores afines, y a través de una entidad gremial empresaria que agrupe a empresas del mismo arte, oficio, profesión o actividad.

Sin embargo, no se puntualiza qué ocurre cuando el frente empresario está diversificado, por contar con más de dos cámaras o entidades empresarias, o cuando existen entidades y empresas separadas de ellas, y ambas manifiestan su interés en participar de las negociaciones, de los convenios colectivos, o de cualquier acto en donde se encuentre alcanzada o comprometida la representación o se los requiera para negociar.

Se ha utilizado como parámetro los trabajadores que empleen cada una de las cámaras, agrupaciones o grupos de empresas o empresas individuales, pero a ello se agregaron luego nivel de facturación, inversiones de capital, activos empleados en la producción, y hasta las nuevas tecnologías empleadas en la producción de bienes o de servicios. Todos los mecanismos, en la medida que se comparen valores o mediciones compatible son útiles, pero los resultados pueden ser de lo más diverso.

La reforma debe establecer los parámetros, y deberá admitir fórmulas para recalibrarlos en casos controversiales o antagónicos.

En los proyectos de reglamentación discutidos dentro del Poder Ejecutivo desde 1984 en adelante, contemplaron una diversidad de criterios, que seguramente habrá que combinar, para que exista un nivel de equidad razonable entre los negociadores, y que respete las minorías.

V.3. Los convenios colectivos de trabajo

Los convenios colectivos tienen una larga tradición en nuestro país, y desde su consagración legal con la ley 14.250/1953 se discutió cómo se articulaban los distintos niveles de negociación, teniendo en cuenta que nuestro modelo sindical basado en el “unicato”, o sea en el sindicato único habilitado por ser el más representativo por una decisión del Ministerio de Trabajo que concede la personería gremial, podía contar con convenios de base y/o con convenios de actividad o federativos.

En nuestro sistema las uniones son sindicatos únicos con ámbito de actuación en todo el país, mientras que los sindicatos tienen zonas geográficas de actuación y se integran en federaciones, luego tenemos a la confederación que integra las uniones, las federaciones y los sindicatos que no cuenten con una entidad de segundo grado.

A través de la historia que va desde 1953 hasta hoy, se generaron diversas reformas, que trataron de promover al convenio de empresa, inclusive articulando en alguna oportunidad la prevalencia del sindicato de base respecto del convenio de la actividad suscripto por la federación.

En las reformas se debe promover, en base a un régimen de pluralidad sindical directa o indirecta, la formación de la comisión mixta de negociación, con representación en proporción a la cantidad de afiliados en cada establecimiento, o en cada zona de influencia, cuando se trata de teletrabajadores.

V.4. La disponibilidad colectiva

Se denomina disponibilidad colectiva a las normas que expresamente admiten la modificación del régimen legal vigente a través de los convenios colectivos.

Un ejemplo está en el art. 198 (LCT) que permite organizar sistemas de jornada promedio, en la medida que se lo pacte dentro del convenio colectivo aplicable.

Una serie de institutos tuvieron antecedentes que dinamizaron las relaciones laborales, v.gr. el fraccionamiento de las vacaciones, el otorgamiento de vacaciones en períodos no admitidos por la legislación, el desplazamiento de feriados, los sistemas de banco de horas adecuados a las demandas del mercado, las coberturas especiales de descansos, las jornadas en especiales, y otros.

Es conveniente incluir en cada instituto los mecanismos que se pueden modificar, su contenido y su extensión.

Son ejemplos típicos de la disponibilidad colectiva:

- Los contratos de trabajo y las formas de contratación pueden contar con cláusulas especiales por arte, oficio, profesión o actividad, que conforme a estas, promuevan la celebración de estos en forma debidamente registrada. Es por ello, que en forma acotada y muy referida a ciertos extremos específicos, la disponibilidad colectiva podría flexibilizar y hasta eliminar ciertos requisitos para formalizar la contratación, y en especial, para promoverla.

- La jornada en base a promedios, estableciéndose el ciclo, los períodos y los descansos diario y semanal o del ciclo, (ver art. 25, ley 24.013, y art. 198 LCT).

- El otorgamiento de las vacaciones fuera del período legal en los casos en que este es a su vez la temporada alta como ocurre en el verano o en el invierno con los períodos turísticos, El fraccionamiento de las vacaciones, generalmente por plazos no inferiores a 7 días, cuando lo acuerden las partes, o cuando el lapso del beneficio supere las tres semanas.

- El trabajo durante el descanso semanal o los feriados, cuando estos son centrales a los fines de cumplir con los fines de las empresas, como la gastronomía la hotelería, y los comercios en los centros de compras (shoppings).

- La remuneración variable en base a distintos criterios de productividad, dedicación, observancias de órdenes e instrucciones, asistencia, puntualidad, y otras.

- Los cambios en la extensión y frecuencia de la jornada y los descansos en las actividades que cuentan con oscilaciones en la producción o en la demanda; sistemas de parada de mantenimiento de la empresa, en los casos de utilización de sistemas especiales de producción, de control, o de verificación.

- Los mecanismos de crisis para casos en los cuales las causas son de fuerza mayor o configuran un caso fortuito ajenas a la voluntad y control del empleador, como los "hechos del príncipe", la eventualidad de un conflicto o guerra en un territorio o zona determinado, la restricción internacional a determinadas prácticas o modalidades de exportación o importación, y otras.

V.5. La reglamentación del derecho de huelga

En diversas ocasiones hemos planteado que el derecho de huelga consagrado en el art. 14 *bis* párr. 2 de la CN solo podría ejercerse conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio (art. 14 CN), normas que nunca se dictaron, solo se legisló en forma parcial la huelga en los servicios esenciales, y se dictaron normas sobre conciliación, mediación y arbitraje como medios de solución **(26)**.

A su vez, como desde la vigencia de la reforma constitucional de 1957 que introdujo el art. 14 *bis*, se sostuvo que el derecho de huelga era un derecho colectivo operativo, por oposición a los derechos programáticos que requerían de una ley para posibilitar su aplicación efectiva.

En ese contexto, la jurisprudencia fue la que estableció las pautas a través de las cuales se estructuraba el subsistema sin normas reglamen-

(26) DE DIEGO, Julián A., "La huelga y los procedimientos de solución de los conflictos colectivos", Ed. Errepar, Buenos Aires, 1992, 220 ps. DE DIEGO, Julián A., "Conflictos laborales. La huelga. Medios de Solución", Ed. Errerius, Buenos Aires, 2022, 300 ps.; DE DIEGO, Julián A., "Manual de Derecho Laboral para Empresas", Ed. Errerius, Buenos Aires, 2021, 800 ps., ver p. 699, El derecho de huelga.

tarias que establecieran el marco de aplicación y sobre todo, sus límites, teniendo en cuenta que la huelga es un derecho que legitima la producción de un daño patrimonial en perjuicio del empleador (27).

En función del avance de numerosas medidas de fuerza que no configuran la huelga en el sentido expuesto en la Constitución Nacional, es imprescindible agregar en una reforma integral las siguientes pautas:

- La huelga es una suspensión de la relación laboral manteniendo la vigencia del contrato de trabajo, con abandono de los puestos de trabajo.

- La huelga solo puede ser promovida por el sindicato o los sindicatos representativos de los trabajadores afectados, con el apoyo de las mayorías.

- La huelga no admite ningún acto de violencia física, psicológica o psicofísica.

- La huelga no implica un acto extorsivo, ni ninguna forma de articulación ligada a la comisión de un delito.

- La huelga debe estar fundada en un objeto de naturaleza colectiva que alcance o abarque a toda la clase involucrada.

- La huelga no admite ninguna forma directa o indirecta que impida a quienes libremente desean trabajar que lo hagan.

- La huelga no puede ni debe vulnerar derechos cuyos bienes jurídicamente tutelados sean de naturaleza superior, como son el derecho a la vida o a la integridad física, el derecho a trabajar, el derecho a ejercer toda industria lícita.

- Los rompeshuelgas o personas contratadas para suplir a los huelguistas en forma temporaria es una deformación anómala no admitida en el derecho comparado.

- Las partes en conflicto deberán observar los procedimientos legales de mediación, conciliación y arbitraje, y los que surjan de los procesos pactados en los convenios colectivos de auto-composición.

- Los servicios esenciales definidos por la legislación vigente, y aquellos que puedan incorporarse por vía convencional, o los que generen grave conmoción social por sus efectos económicos o sociales, podrán estar sometidos a procedimientos especiales, con la preservación de servicios que hagan a la protección de la vida, de la salud, de la seguridad, de la educación, de la administración de justicia, o de servicios que se consideran fundamentales en el marco de la gestión de la administración pública.

- Existe la posibilidad de que ciertos grupos, por la naturaleza de su actividad, no puedan ejercer en forma plena el derecho de huelga, por comprometer la vida, la integridad física, la seguridad, y la libertad de todo ciudadano. En estos casos, habrá que establecer la forma y modalidades que podrán adoptarse medidas de fuerza, que por su naturaleza no permiten la paralización de actividades. Un ejemplo es el bombero de incendios forestales en medio de un incendio catastrófico que avanza sobre viviendas o poblaciones.

VI. El régimen de la seguridad social

La seguridad social estará permanentemente cuestionada, por las carencias e insatisfacción de todas sus prestaciones, por el alto costo que representan para los ingresos individuales, y por la particularidad de que forman parte de promesas electorales que sistemáticamente se han visto frustradas.

La heterogeneidad de las prestaciones de salud de las obras sociales, la insuficiencia de los haberes de jubilaciones y pensiones, y sus mecanismos siempre menores a la inflación de sus métodos de actualización, son algunos de los ítems más relevantes.

VI.1. Las obras sociales

Las obras sociales requieren de una reestructuración integral, estableciendo pautas respecto de cápitales, servicios e infraestructura, reformu-

(27) DE DIEGO, Julián A., "La responsabilidad por comisión de delitos en el contexto de la huelga u otras medidas de acción directa", LA LEY del 19/07/2019, 5 - LA LEY, 2019-D, 68 - TR LALEY AR/DOC/2162/2019. I. Introducción. II. La doctrina de la Corte Suprema. III. Conclusiones.

lando el modelo actual por sindicato de actividad y convirtiéndolo en un modelo eficiente. Se puede recurrir al mecanismo de la libre elección por parte del afiliado, a realizar solo en períodos acotados a plazos razonables, para que elija la entidad que según su elección resulte más eficiente. No debería admitirse los cambios periódicos por la especialidad o los servicios que brinda cada entidad, sino que la elección debería ser por vía del servicio de mediano plazo más apropiado a las necesidades y deseos del afiliado.

VI.2. El régimen jubilatorio y de pensiones

Las jubilaciones y pensiones solo deberían ser contributivas, y estas últimas deberían ser proporcionales a los beneficios alcanzados por los afiliados al sistema. Deberían excluirse los mecanismos no contributivos dentro del sistema que sumen afiliados no aportantes, o que no abonen en forma previa los aportes y contribuciones no ingresados, como requisito indispensable para acceder al beneficio jubilatorio.

La prolongación de la vida promedio registrada en nuestro país revela que el escenario se agravará, si no existe una política sistemática de blanqueo o de regularización del trabajo no registrado, incluyendo los mecanismos elusivos o evasivos que aún existen dentro de Estado Nacional provincial o municipal con los contratados, los becados, los pasantes, los asesores, y los cargos creados y recreados sin aportes a la seguridad social.

Las reformas que resultarían fundamentales son las siguientes:

- Que el régimen general se establezca en un sistema único de jubilaciones y de pensiones, con requisitos uniformes para todo el país y para todas las actividades.

- Que se eliminen todos los sistemas nacionales y provinciales que impliquen jubilaciones otorgadas en condiciones especiales o regímenes de excepción, que concedan beneficios llamados “de privilegio”.

- Que se desarrolle una campaña sistemática de registración obligatoria de todo trabajador en relación de dependencia y de todo trabajador autónomo, incluyendo las nuevas formas de trabajo.

- Que se declare la nulidad de cualquier pago que no se realice a través del circuito bancario o de cualquier medio de pago regulado y controlado por el Banco Central.

- Que se eliminen todos los casos de fraude, y que exista el deber de ingresar aportes y contribuciones al que eludió las normas legales o al evasor.

- Premios para los empleadores que den estricto cumplimiento a sus obligaciones de la seguridad social, como v.gr. fechas alternativas de diferimiento, quitas o rebajas en las contribuciones, y otras.

- Establecer un régimen de compatibilidades e incompatibilidades para cobrar el haber jubilatorio o las pensiones.

VI.3. El régimen de subsidios universales

La interacción que producen en el mundo del trabajo las tecnologías exponenciales tiene una *trayectoria o un efecto transversal*, porque atraviesa todas las actividades humanas posibles, no solo del escenario productivo, sino fundamentalmente de la vida cotidiana.

En el plano estrictamente jurídico, todos los sistemas legales ingresarán a un proceso de revisión inicial, incorporando las nuevas relaciones jurídicas que los cambios tecnológicos impondrán. *La despapelización y la informática se expanden en todos los ámbitos, complementada por la robótica y el advenimiento de la inteligencia artificial.*

En el derecho laboral se vivirá un proceso de resistencia sistemática a los cambios, como se visualiza en países centrales, pasando luego a una etapa de tolerancia donde los nuevos subsistemas coexisten con las reglas clásicas.

Habrà una tercera etapa de admisión de la nueva legislación con retaceos, como ocurre ya en nuestro país con el teletrabajo, y finalmente, llegaremos a la etapa de la aceptación plena, incluyendo el nuevo derecho informático y de las nuevas tecnologías, que además de su efecto transversal, forma parte de la legislación de fondo con un alto grado de autonomía, elevando incluso esta nueva rama al rango constitucional, como está ocurriendo ya en el plano de los tratados internacionales.

A su vez, existen componentes nuevos que han abierto horizontes insospechados, como es la *descentralización (28)* y la *deslocalización (29)* de todas las operaciones seguido del *principio de progresividad (30)* y la *despapelización (31)*, lo que permite que la mayoría de los procesos se puedan realizar en cualquier lugar del planeta, y en los lugares que para cada organización resulte ser la opción más conveniente, que a la vez se renuevan, se reciclan y se reinventan permanentemente. Es una nueva dimensión de la globalización.

Los alcances de esta verdadera Revolución 4.0 son irrestrictos e ilimitados; y la dinámica innovativa que es connatural con su esencia, ac-

(28) La descentralización implica abandonar la idea de que las actividades se llevan a cabo en un lugar físico predeterminado, también llamado establecimiento o unidad técnica de producción de bienes y de servicios, de modo que todas las operaciones se pueden ejecutar en diversas localizaciones, en lugares que pueden cambiar en forma permanente.

(29) La deslocalización (o colocalización) económica es la transferencia, a iniciativa de una sociedad o institución internacional, de actividades, capitales, y empleos, entre diferentes países o diferentes regiones, de modo de así obtener algún tipo de ventaja competitiva o estratégica: sea por costes más bajos (en mano de obra, en transporte, en energía, en fiscalidad, en seguros y vigilancia, en acceso a insumos y recursos naturales, en reglamentaciones sociales y de seguridad laboral, también en cuanto a reglamentaciones ambientales, etc.); sea por la existencia en la localización objetivo de un polo tecnológico, o al menos de personal más calificado y especializado; sea por la existencia de mejores y más adaptadas infraestructuras (en comunicaciones, en transporte, en logística, en seguridad jurídica, etc.), y/o de un medio ambiente natural y humano más atrayente. ARTHUIS, Jean, "Les délocalisations et l'emploi: mieux comprendre les mécanismes des délocalisations industrielles et des services", Les éditions d'organisation, 1993, ISBN 2-7081-1618-5 y 9782708116184.

(30) El principio de progresividad consiste en la mejora gradual y sistemática de los derechos en cuanto a su entidad y a su consistencia en beneficio de quienes trabajan en relación de dependencia, en un marco aspiracional de la mejora constante de las condiciones de trabajo y de la calidad de vida resultante. Ver Tratado de San José de Costa Rica.

(31) La despapelización ("paperless") consiste en el proceso de informatización de todos los documentos, registros y archivos, alojándose en sistemas de memoria, como es el caso de la nube, eliminándose todo registro documentado en papel.

tualiza, perfecciona, aumenta la eficacia y los alcances de cada herramienta o dispositivo continuamente.

Sin llegar aún a un desarrollo específico de la IA, se puede afirmar que la robótica y la informática están sustituyendo en forma sistemática actividades, procesos y desarrollos que antes los cumplían seres humanos, y los han reemplazado con una batería de instrumentos que han generado un menor costo, mayor eficiencia y una suerte de traslación de la actividad humana a su cliente o usuario.

Este proceso de sustitución está basado en la automatización intuitiva, ya que todo aquello que sea rutinario, repetitivo, sustentado en manuales preconcebidos de procesos, procedimientos, puede ser cumplimentado por los sistemas con mayor eficacia y precisión.

En alguna medida, más del 50% de las actividades basadas en el dominio de un arte, de los oficios y las profesiones van a desaparecer.

El Banco Interamericano de Desarrollo (32) realizó una serie de investigaciones destacando que cada una de las revoluciones industriales produjo una serie de transformaciones que incluyó la destrucción literal de numerosos oficios, que luego fueron sustituidos por otros nuevos puestos, funciones, oficios y profesiones.

A su vez, parece que existe una serie de actividades que sobreviven a todos los procesos, como son las actividades artísticas, las que son artesanales y las que están dotadas de alguna característica distintiva que por diversas causas no está al alcance de los procesos de automatización o de informatización.

Cuando aparece la máquina de vapor y el trabajo en serie, *se destruyeron muchos puestos de trabajo de explotaciones artesanales, pero apareció la formación de las actividades industriales*, sobre todo, los nuevos oficios relacionados con la mecánica y con los procesos de producción en línea.

(32) Banco Interamericano de Desarrollo, <http://www.iadb.org/es> Banco Interamericano de Desarrollo (web oficial)].

En el siglo XVIII la ingeniería era una curiosidad, hoy es una carrera que tiene más versatilidad y futuro con distintas especializaciones como la informática, la robótica, la automatización, el diseño de equipos maquinarias y de rodados, además de la astrofísica, la exploración del espacio exterior, y los nuevos desafíos de la infraestructura de las ciudades, y el cambio dinámico e irreversible de la estructura urbana y rural.

En síntesis, en cada etapa se destruyeron gran cantidad de trabajos, pero se crearon otros nuevos ligados a la nueva etapa y a los nuevos desafíos que presentó la realidad.

Analicemos en forma resumida ámbitos en donde estos procesos son notorios y donde *la sustitución tecnológica* se ha generalizado.

Estos ámbitos son *la actividad bancaria, ciertos ámbitos de la justicia, el consumo privado en general, y en la educación.*

a. La actividad bancaria puede ser un ejemplo de los más claros en el proceso de reemplazo comentado. En efecto, tres mecanismos han sustentado las innovaciones. El *cajero automático* y *la sucursal automatizada o virtual* que realiza en forma progresiva la mayoría de las operaciones bancarias tradicionales, y que le permite tener al cliente un contacto físico con el equipamiento provisto por el banco, consultar sobre trámites y operaciones, e incluso hablar con un oficial de cuentas o un asesor específico. En la Argentina, si no existieran los cajeros, habría que contratar casi 500.000 trabajadores para suplir la actividad que hoy generan para toda la comunidad. El segundo es el sistema de *home banking* a través del cual el cliente puede realizar desde su domicilio todas las operaciones, sin necesidad de concurrir a una sucursal virtual o presencial. El tercero es a través de las *aplicaciones de los bancos en el celular multifunción*, mediante el cual se puede contar con una billetera virtual para realizar cualquier tipo de pagos, consultar sobre todas las operaciones y, en su caso, hacer inversiones, manejar los ahorros, y desarrollar nuevas alternativas.

b. En la justicia se está experimentando una transformación singular a través de algoritmos que permiten que los trámites operen por vía

de Internet con la garantía de la seguridad de los archivos, la celeridad de los pasos procesales, con la excepción de las audiencias orales, en donde muchos tribunales admiten que la representación de los abogados de las partes concurren por *zoom* en forma virtual, pero exigen que los absolventes y los testigos concurren en forma presencial, a los fines de que el tribunal pueda interrogarlos.

La tramitación escrita de las audiencias se está sustituyendo por su filmación o grabación por parte del tribunal, a fin de que existan constancias de las pruebas orales.

Si bien se cuestiona la sustitución de muchos procedimientos por decisiones automáticas, todavía existe una intermediación razonable del juez y sus colaboradores en la conducción del proceso y en el dictado de las resoluciones y de la sentencia. Es el caso *del régimen de multas por infracciones de tránsito y otras que se pueden verificar en forma automática.*

En efecto, en estos casos, el sistema de fotomultas se procesa en forma íntegra a través de algoritmos. En función de ellos, el sistema detecta las infracciones, las documenta con una fotografía que identifica el rodado y su patente, verificada la infracción aplica la multa, la documenta a través de una certificación, luego la notifica al titular del rodado con un formulario donde se exterioriza el sumario con las fotos y la infracción cometida, le otorga un plazo para ejercer su defensa, vencido el cual aplica la sanción e íntima al pago, actualiza las multas en mora.

El pago irremediamente habrá que afrontarlo al momento de renovar el carné de conducir o de la venta del vehículo con el que se operó la infracción a los fines de obtener el libre-deuda.

c. En el consumo privado y los nuevos hábitos de los clientes: las nuevas Apps o aplicaciones que han organizado el transporte de pasajeros, como es el caso de UBER o de Cabify, o los sistemas de *delivery* como Glovo, Pedidos Ya, y similares, que le permiten al cliente recibir puerta a puerta los productos que adquiere, sin desplazarse, recurriendo a una aplicación en el celular multifunción con un costo relativamente bajo.

La venta directa a través de Mercado Pago, y similares.

d. Los casos paradigmáticos: en el mundo del tenis de la ATP se creó un sistema llamado “ojo de halcón” (33) que permite determinar con precisión el lugar en donde pica la pelota dentro del campo, despejando cualquier duda respecto de la determinación del Juez del Evento y de los jueces de línea.

El sistema fue evolucionando y en el *US Open* que se desarrolló en septiembre de 2021 apareció una nueva versión, que no solo verifica la trayectoria de la pelota y el lugar del impacto, sino que expresa verbalmente el “no” gravado por medio de un megáfono cuando la pelota pica fuera de la cancha, eliminando a los seis jueces de línea. Solo quedó con su trabajo el árbitro principal del encuentro, que también está subordinado al ojo de halcón que es infalible y por ende condiciona sus decisiones y las limita hasta casi eliminarlos, ya que el sistema tam-

(33) El ojo de halcón (*Hawk-Eye*), también conocido como ojo de águila, es un sistema informático usado en críquet, tenis y otros deportes para seguir la trayectoria de la pelota. El sistema informático genera una imagen de la trayectoria de la pelota que puede ser utilizado por los jueces para decidir en jugadas dudosas. Fue desarrollado en Hampshire, Reino Unido, en 2005 por ingenieros de la empresa Roke Manor Research Limited. La patente es propiedad del Dr. Paul Hawkins y David Sherry. Más adelante, la tecnología se continuó en una compañía separada, Hawk-Eye Innovations Ltd. Los sistemas del ojo de halcón están basados en cálculos de triangulación a partir de imágenes visuales y mediciones de tiempo proporcionados por cámaras de vídeo de alta velocidad. Deben existir al menos 4 cámaras de video colocadas adecuadamente alrededor de la zona de juego para proporcionar los datos necesarios. Estos datos son procesados por un procesador de alta velocidad, que reconoce en las imágenes la pelota de tenis y calcula su trayectoria. Para ello necesita un modelo del área de juego, la posición de las cámaras y su lugar de enfoque. Como resultado, calcula la posición en 3D de la pelota para cada imagen, partiendo de, al menos, dos cámaras que han tomado una imagen de forma simultánea. Valiéndose de las leyes físicas, interpola las distintas posiciones calculadas para recrear la trayectoria seguida por la pelota y su interacción con el área de juego. El sistema genera una imagen gráfica de la trayectoria de la pelota y su interacción con la zona de juego (el bote de la pelota, por ejemplo), mostrándose a jueces, espectadores y telespectadores. La generación de la imagen tan solo tarda unos pocos segundos, con lo que la interrupción del juego es muy pequeña.

bién carga el puntaje que recibe cada jugador durante el desarrollo del juego.

e. Los noticieros de radio y televisión están automatizando la información, de modo tal que la información de rutina como cotizaciones de los mercados, datos del clima, pronósticos, datos estadísticos, cuadros sinópticos, y filmaciones los administra el sistema, sin intervención humana. En los canales de cable que difunden películas todo el sistema lo maneja una computadora que programa, incluye la publicidad, mide la audiencia, y arbitra los cambios.

f. En los medios gráficos también se vive la des-papelización, de modo tal que la industria papelería se está reconvirtiendo, dejan de fabricar papel y lo reemplazan con la fabricación de cartón, para atender la creciente demanda del delivery puerta a puerta que empaqueta todos los envíos. Los diarios, las revistas y los productos derivados tendrán una base totalmente digitalizada, hoy todavía el proceso es parcial, hacia la edición electrónica que se edita y se actualiza en tiempo real, que incluye filmaciones, entrevistas en vivo, fotografías, spots e innumerables posibilidades de llegar a la población online, y sin demoras. Cada vez que leemos el diario papel, todas las noticias son viejas.

g. La tecnología sin dispositivos: Amazon creó en 2021 un sistema sin dispositivos para pagar, comprar, reservar o sacar entradas, y muchas operaciones más, simplemente escaneando la palma de la mano, que obviamente identifica a la persona y a su cuenta bancaria o de crédito. El sistema no requiere contacto, sino solo proximidad de la mano abierta sobre el sensor que toma la identificación, y luego en un lector se detalla la operación o se generan opciones. Con este mecanismo, no es necesario el celular ni ningún otro dispositivo.

El mundo en constante transformación tecnológica, el advenimiento de la IA y el desarrollo de todas las ciencias nos enfrentan con una transformación global del trabajo humano, que sufrirá los efectos de la sustitución de innumerables puestos de trabajo, que no serán sustituibles o reemplazables con los nuevos roles exigidos por los oficios y profesiones creadas para asistirlos y desarrollarlas.

VI.4. La problemática de la división organizada de la sociedad y los grupos sociales vulnerables y excluidos

Las tecnologías exponenciales desarrolladas en el camino hacia la IA propiamente dicha nos enfrentan con una nueva división del trabajo y la actividad humana, en donde *el proceso de sustitución tecnológica* se acelera incorporando nuevas funciones que se transforman en auto-suficientes, automáticas, autodirigidas, auto supervisadas, autocontroladas y autopropulsadas.

A la vez, se siguen creando, sin solución de continuidad, nuevas actividades dentro de lo que pueden mantenerse artes y oficios, y sobre todo nuevas actividades en el ámbito técnico, científico y profesional.

La revaloración de las ciencias médicas en todos los planos será una consecuencia lógica de la pandemia del COVID-19, frente a la amenaza posible de otras plagas similares. La industria farmacéutica y todas las áreas de investigación y desarrollo serán prioritarias, para enfrentar en forma sistémica a las posibles amenazas pandémicas que se presenten en el futuro. Bill Gates que anticipó la indefensión global frente a una pandemia preanunció que la próxima plaga será diez veces peor, y que deberíamos prepararnos a escala planetaria para enfrentarla (34).

Si nos transportamos imaginariamente a una etapa postpandemia y soñamos con una sociedad organizada *la mitad de la población económicamente activa deberá establecer las herramientas y los subsistemas que protejan, que cobijen a los grupos económicamente inactivos, preservando para todos una vida digna* en términos amplios, que no solo contemple prestaciones y necesidades básicas, sino que brinde en plenitud la mayor asistencia, sin perjuicio de establecer alternativas para el desarrollo personal dentro del contexto social, económico y cultural dentro del cual cada uno se desarrolla.

En otros términos, el grupo social económicamente activo debe producir bienes y servicios que abastezcan al grupo económicamente inactivo en forma plena y satisfactoria.

(34) Bill Gates, videoconferencia desde la Fundación, YouTube <https://www.youtube.com/watch?v=pbGdFWUr58k>.

En el proceso de redistribución de la actividad humana aumentará la brecha entre ocupados del nuevo mundo y los desocupados inactivos. Los pronósticos de los foros internacionales y de la OIT son coincidentes en tal sentido.

Siempre en el marco de este mundo imaginario se destacarán los científicos de todas las ramas, aparecerán nuevas especialidades como las ligadas a la exploración espacial e interplanetaria, las artes en todas sus expresiones, la educación y el desarrollo de la investigación y de la focalización profesional con alfabetización tradicional y con alfabetización informática y en las técnicas que se relacionan con la ingeniería robótica.

Los artesanos de todas las especialidades sobrevivirán en la medida que generen piezas únicas, con gran creatividad y singularidad y que no se puedan fabricar en serie. Habrá un desarrollo inusitado de los deportes profesionales y *amateurs*, del esparcimiento, la recreación, el turismo y el desarrollo intercultural, interracial e internacional sin fronteras ni restricciones.

La salud física, la salud psíquica, y una visión integradora psicofísica y psicosocial tendrá prioridad, para desplegar la prevención de cualquier patología en forma integrada.

La ecología, el medio ambiente, el desarrollo de energías sustentables, y la recuperación de todos los ambientes naturales originarios será un objetivo integrado a los principios de supervivencia, desarrollo y crecimiento en todos los planos.

El Estado velará junto a la iniciativa privada, las ONG y las organizaciones con o sin fines de lucro, por el bien común y por el bienestar general minimizando su estructura y optimizando todos los sistemas. Todas las disciplinas ligadas a las tecnologías exponenciales recorrerán en forma transversal todos los ámbitos de la vida cotidiana.

En el contexto del Protocolo de Silicon Valley la economía será superavitaria y no habrá escasez.

La superabundancia terminará con la lucha despiadada de los mercados permitiendo la accesibilidad a todos los bienes y servicios a toda

la comunidad. *Desaparecerá la pobreza y la indigencia. El hambre será un evento histórico, y el mundo quedará dividido entre un 50% de seres humanos económicamente activos, y otro 50% económicamente pasivos o inactivos.*

Entre los activos estarán todos aquellos que se dediquen a las ciencias duras, a la investigación y al desarrollo de nuevas fronteras del desarrollo.

El teletrabajo en sus más variadas formas y modalidades, habrá un resurgimiento de todo lo que signifique recreación, tanto en los videojuegos como en la combinación de los deportes, las competencias con premios y desafíos, y en especial, los objetivos virtuales que reemplazarán deportes violentos y competencias con riesgos físicos o psicológicos.

La medicina no tendrá ningún límite. Se explorarán las disciplinas y *especialidades transhumanas (35)*, que tienen por finalidad mejorar

(35) El transhumanismo (abreviado como H+ o h+) es un movimiento cultural e intelectual internacional que tiene como objetivo final transformar la condición humana mediante el desarrollo y fabricación de tecnologías ampliamente disponibles, que mejoren las capacidades humanas, tanto a nivel físico como psicológico o intelectual. 1. Los pensadores transhumanistas estudian los posibles beneficios y peligros de las nuevas tecnologías que podrían superar las limitaciones humanas fundamentales, como también la tecnológica adecuada a la hora de desarrollar y usar esas tecnologías. 2. Estos especulan sosteniendo que los seres humanos pueden llegar a ser capaces de transformarse en seres con extensas capacidades, merecedores de la etiqueta "poshumano". El significado contemporáneo del término transhumanismo fue forjado por uno de los primeros profesores de futurología, Fereidoun M. Esfandiary, conocido como FM-2030, que pensó en "los nuevos conceptos del humano" en La Nueva Escuela alrededor de 1960, cuando comenzó a identificar a las personas que adoptan tecnologías, estilos de vida y visiones del mundo transicionales a "poshumanas" como "transhumanos". 3. Esta hipótesis se sostendría en los trabajos del filósofo norteamericano Max More, quien empezaría a articular los principios del transhumanismo como una filosofía futurista en 1990, y a organizar en California un grupo intelectual que desde ese entonces creció en lo que hoy se llama el movimiento internacional transhumanista. Influenciado por trabajos y obras primarias de ciencia ficción, la visión transhumanista de una futura humanidad diferente ha atraído a muchos partidarios y detractores de una amplia gama de perspectivas. El transhumanismo ha sido descrito por Francis Fukuyama como "la idea más peligrosa del

los estándares biológicos, que tratan técnicas basadas en la mejora del genoma humano, la supervivencia, contra el envejecimiento biológico e intelectual.

Algunas de esas técnicas, las llamadas eugénicas (36) que tienen fines genéticos, o en su caso, que tratan de mejorar temas sensibles como las tendencias a la violencia, las conductas extremas, y las adicciones.

La robotización de la cirugía, la investigación farmacéutica que escala las técnicas biomédicas, la vacunación frente a las plagas y los riesgos de las epidemias y de las pandemias, no solo en las derivaciones del COVID-19, sino también en otras patologías que renuevan sus posibles efectos globales.

El desarrollo de medicamentos, ante la proliferación de nuevas versiones de virus preexistentes, y de los productos farmacéuticos en

mundo", mientras que Ronald Bailey considera que es un "movimiento que personifica las más audaces, valientes, imaginativas e idealistas aspiraciones de la humanidad". Algunos autores consideran que la humanidad ya sería transhumana, porque los progresos médicos en los últimos siglos han alterado de manera significativa nuestra especie. Sin embargo, no lo sería de una forma consciente y, por tanto, transhumanista. FUKUYAMA, Francis, "The world's most dangerous ideas: transhumanism", Foreign Policy, 144, 2004.

(36) La eugenesia (del griego εὐγονική /eugoniké/ que significa "buen origen", compuesta de εὐ /eu/ ["bueno"] y γένος /guénos/ ["origen", "parentesco"]) es una filosofía social que defiende la mejora de los rasgos hereditarios humanos mediante diversas formas de intervención manipulada y métodos selectivos de humanos. El origen de la eugenesia está fuertemente arraigado al surgimiento del darwinismo social a finales del siglo XIX. El eugenismo pretendería el aumento de personas más fuertes, sanas, inteligentes o de determinada etnia o grupo social para lo que promueve directa o indirectamente la no procreación de aquellos que no poseen esas cualidades llegando a considerar su aplicación como una ventaja en el ahorro de recursos económicos para los países. En este sentido estaría relacionado con el malthusianismo, el natalismo selectivo y el nacionalismo. El medio tradicional de selección genética, en plantas y animales, era la selección artificial (basada, aunque se desconocieran, en las Leyes de Mendel). Los métodos del eugenismo del siglo XIX y XX incluyen desde la esterilización forzada hasta el genocidio. Los métodos eugenistas modernos se centran en el diagnóstico prenatal, la exploración fetal, la orientación genética, la fecundación in vitro y la ingeniería genética.

etapa experimental y en proceso de producción y de perfeccionamiento, se unen a las nuevas fronteras de la medicina, con base en estudios moleculares, químicos y biogénicos.

La robotización inicia su desarrollo doméstico con la automatización no solo vehicular, sino con la sustitución de todas las actividades del hogar por equipos automáticos o por sistemas que los reemplazan. Las aplicaciones nos presentan cada vez más el sistema de sustitución operativo de todas las medidas y acciones. En rigor, todo lo que implica riesgo o esfuerzo físico va a ser sustituido por un robot o por un subsistema robotizado.

Los servicios se basarán en los sistemas automatizados relacionados en forma telemática con las personas físicas, donde operará la IA y los sistemas de comunicación y los medios audiovisuales, que todo lo abarcarán.

Otro capítulo esencial será el de la seguridad personal, con un régimen de justicia sumarísimo, con sistemas policiales totalmente tecnificados, y con un régimen carcelario centrado en la reeducación y resocialización de los condenados.

La ecología, la protección del medio ambiente, la recuperación de espacios verdes y de los bosques, el empleo de drones para la prevención, para la lucha contra las plagas, y para favorecer las medidas de saneamiento serán un objetivo del mismo valor que los bienes y servicios que se conforman el consumo primario de la humanidad.

La educación será revolucionaria. La alfabetización tradicional estará fusionada con la alfabetización digital, y la orientación vocacional por artes oficios o profesiones será contará con un proceso de *mentoring* desde temprana edad.

Las técnicas neurolingüísticas, el sistema de *story telling*, los talleres, un porcentaje no menor al 50% en la presencialidad secundaria y universitaria, las bibliotecas virtuales, las video bibliotecas, la reproducción de las clases, las videotecas, serán comunes y accesibles a todos, y demandarán un esfuerzo de coordinación global.

La lectura, el arte en general, el teatro, la ópera, el ballet, la música popular, la pintura, la escultura, las grandes obras y sus autores, serán accesibles a todos sin excepción, por vía remota, o con medios organizados para su reconocimiento presencial.

El Estado será responsable de la justicia, la seguridad, y de la legislación, arbitrando los medios para luchar eficazmente contra el delito, en especial, el que se haya organizado en carteles o agrupaciones organizadas semejantes.

Los Estados coordinarán la lucha contra el narcotráfico y contra otras formas de delincuencia globales, con medidas globales, desde las organizaciones locales.

Fuera del grupo incluido e incluso que estará ligado a las ciencias, a la investigación, a la informática avanzada, a la IA, y a la robótica también avanzada, queda el grupo excluido que carece de las competencias, atributos, conocimientos o facultades para acceder al grupo operativo.

Para lograr este mundo ideal habrá que crear las condiciones para que se pueda garantizar a la población económicamente inactiva el mismo bienestar del que gozará la población económicamente activa.

En ese contexto se han experimentado distintos procedimientos que permitieron asumir que los grupos inactivos, los desocupados, aquellos que han caído por diversas circunstancias en la pobreza o la indigencia, cuentan con puentes para acceder a un marco razonable de bienestar y de protección.

El primer ámbito que hay que reformular desde sus raíces es la educación, que debe contar con las herramientas que facilite el acceso de todos por igual a los mejores niveles del conocimiento abstracto, teórico y práctico con orientación a través del sistema de *mentoring* o mentoría (37) que predetermine las habilida-

(37) La mentoría (*mentoring en inglés*) es una relación de desarrollo personal en la cual una persona más experimentada o con mayor conocimiento ayuda a otra menos experimentada o con menor conocimiento para mejorar su desarrollo personal y profesional. La persona que recibe la mentoría ha sido llamada tradicionalmente como

des, las condiciones y la aptitud de cada sujeto en forma individual y en el contexto social en el que se encuentra.

La experiencia de los planes de desempleo combinados con sistemas de reconversión, con el fin de encausar el futuro reforzando las fortalezas y compensando las carencias.

Una vez superado el marco que configura la base de esta nueva plataforma a través de una revolución en el plano educativo, debemos concentrar nuestra atención en el desarrollo de un nuevo horizonte, en donde la población económicamente activa desarrolla el crecimiento y la total satisfacción de los bienes requeridos por el conjunto de toda la sociedad. A su vez, *el grupo económicamente inactivo estará amparado por el que se ha dado en llamar el Subsidio Básico Universal (SBU) o la Renta Básica Universal (RBU) (38).*

En el contexto de la pandemia por coronavirus de 2019-2020, distintos países alrededor del

protegido, discípulo o aprendiz. No obstante, el aspecto central es que la mentoría involucra la comunicación y está basada en una relación. En un ambiente organizacional, la mentoría puede tomar varias formas. Bozeman y Feeny definieron la mentoría como "un proceso para la transmisión informal del conocimiento, el capital social y el apoyo psico-social, percibidos por el recipiente como relevante para el trabajo, la carrera o el desarrollo profesional; la mentoría envuelve la comunicación informal, usualmente cara a cara y durante un período de tiempo sostenible entre una persona que se percibe poseedor de más conocimiento relevante, sabiduría o experiencia (el mentor) y una persona que se percibe con menos (el protegido)". BOZEMAN, B. — FEENEY, M. K., "Toward a useful theory of mentoring: A conceptual analysis and critique" ("Hacia una teoría de mentoría útil: Un análisis y crítica conceptual"), *Administration & Society*, vol. 39, nro. 6, 2007, 719-739.

(38) La renta básica universal (RBU), Ingreso Básico Universal (IBU), renta básica incondicional (RBI) o ingreso ciudadano universal (ICU), es una forma de sistema de seguridad social en la que todos los ciudadanos o residentes de un país reciben regularmente una suma de dinero en principio sin condiciones y sin obligación de reintegro. Se recibe desde el gobierno nacional generalmente o alguna otra institución pública dependiente de aquel, además de cualquier ingreso recibido de otros lugares. La recibe todo miembro de pleno derecho o residente de la sociedad incluso si no puede o quiere trabajar de forma remunerada, sin tomar en consideración si es rico o pobre e independientemente de cuáles puedan ser las otras posibles fuentes de renta y sin tener en cuenta con quien reside.

mundo, el Foro Económico Mundial (World Economic Forum, WEF) e incluso el Papa Francisco se han pronunciado a favor de la implementación de un Ingreso Básico Universal.

En todos los países centrales se ha establecido durante la pandemia una cobertura especial para sostener las empresas, preservar la estabilidad en el empleo de los trabajadores, y asegurar un ingreso que permita la subsistencia de todos los ciudadanos afectados por la crisis sanitaria, que como sabemos tuvo graves consecuencias sociales, económicas, políticas y sanitarias.

Antes de la aparición del COVID-19 varios países habían ensayado el empleo de Subsidio Básico Universal (SBU) o Renta Básica Universal (RBU) debatiendo la fuente de financiamiento, el contenido económico y las condiciones de otorgamiento.

El subsidio universal finalmente está siendo evaluado o se lo ha experimentado en la mayoría de las experiencias del derecho comparado.

En general, este tipo de medidas (las rentas mínimas) son mecanismos, más o menos generosos, de lucha contra la pobreza y de inserción social, propios de determinados casos de experiencias del Estado de Bienestar (39), aun cuando fueron utilizados sin distinción por todos los países del orbe durante la pandemia.

Por el contrario, se postula que la Renta Básica Universal (RBU) no es solamente un mecanismo de lucha contra la pobreza, sino que supone un mecanismo que incrementa la libertad efectiva de las personas, fortalece sus derechos ciudadanos, y mejora la calidad de vida media de un país.

Por ello, aunque diferentes propuestas puedan ser similares en su concreción, en su fundamento y justificación son realmente diferentes, acompañados muchas veces, en los regímenes populistas de una singular tendencia a emplear este recurso de la seguridad social como una herramienta política de dominación sobre los grupos más vulnerables de la sociedad.

(39) Foro Económico Mundial o *World Economic Forum WEF, Informes | Foro Económico Mundial (weforum.org)*, en <https://es.weforum.org/reports>.

Lo cierto es que la amenaza de que el crecimiento de la población mundial, el efecto transversal de las tecnologías exponenciales y la IA, y la evolución de la economía dentro del contexto de una nueva etapa de la globalización, debe prever que una parte importante de la sociedad necesitará del auxilio sistémico del Estado para hacer frente a sus necesidades básicas, por no tener oportunidades efectivas de procurarse su ingreso a través de un empleo conveniente.

Con la evidencia demostrada por los hechos, ya nadie duda que el proceso de sustitución tecnológica del factor humano sigue creciendo. Es así que en el año 2015, el gabinete del conservador primer ministro finlandés Juha Sipilä, anunció la implantación, de forma experimental durante los años 2017 y 2018 de un proyecto piloto de RBU evaluable en 2019.

Proponía un presupuesto de 20 millones de euros, unos 560 euros mensuales, para 2000 desempleados registrados en 2016. Sin embargo, en abril de 2018 el gobierno finlandés decidió suspender el proyecto, que ya no se aplicaría en 2019. El proyecto no tuvo éxito en relación a los desempleados, pero favoreció la reforma educativa focalizada sobre las nuevas tecnologías de las comunicaciones y el conocimiento. Hoy Finlandia no tiene desempleo.

Empresarios corporativos como Mark Zuckerberg, Bill Gates y Jeff Bezos consideran adecuada la Renta Básica para amortiguar los efectos de la crisis en términos de desigualdad y para afrontar la inevitable automatización del futuro inmediato.

Otros empresarios y visionarios como Elon Musk, el cofundador de Facebook, Chris Hughes, y el presidente de *OpenAll* Samuel H. Altman, advierten que sea cual fuere el proceso terminaremos recurriendo a la instauración de la RBU. La mayoría de ellos afirma que el fondo debe ser administrado por el Estado o en forma mixta, que los ingresos se deben articular sobre los impuestos a las nuevas tecnologías, que son las que están sustituyendo al factor humano por la robótica, la informática y la IA.

La justificación ética de la RBU tuvo una larga evolución en donde siempre estuvo presente

la responsabilidad del Estado por la salvaguarda del bien común y del bienestar general de todos sus ciudadanos.

Es una síntesis más reciente, se reafirma que en función de la *libertad real* formulada por los creadores de la moderna noción de RBU, en donde se debe observar si la libertad se manifiesta en forma efectiva.

El término *libertad real* fue acuñado por el filósofo político y economista Philippe van Parijs (40), se expande desde la noción de *libertad negativa* incorporando aspectos institucionales, recursos y capacidad personal a las elecciones que puede llevar a cabo una persona durante su vida. No ser impedido en la ejecución de su voluntad (tal y como describe la libertad negativa) y poseer los recursos y capacidades para poder llevarla a cabo.

Para una de las líneas de pensamiento una sociedad realmente libre es aquella que satisface las tres condiciones:

1) Seguridad —existe una estructura de derechos y libertades básicas bien articulada—;

2) poder de decisión por uno mismo —en esa estructura, cada persona es titular y responsable de las decisiones que toma sobre su vida—;

y 3) ordenamiento “leximin” (maximización del beneficio mínimo esperado) de la oportunidad —si, en esa estructura, cada persona cuenta con la mayor oportunidad posible para hacer cualquier cosa que pudiera querer hacer; en una sociedad realmente libre, quienes tengan menos oportunidades tendrán las máximas que podrían tener en cualquier otro ordenamiento que podamos llevar a cabo—.

(40) Philippe van Parijs (n. Bruselas, 23 de mayo de 1951). Es un filósofo belga y economista político. Principalmente conocido por ser un defensor del concepto de renta básica y por ofrecer uno de los primeros tratamientos sistemáticos de los problemas de la justicia lingüística. Philippe van Parijs estudió filosofía, derecho, economía política, sociología y lingüística en la Université Saint-Louis - Bruxelles (Bruselas), en la Universidad Católica de Lovaina (UCLouvain) en Louvain-la-Neuve, en la Katholieke Universiteit Leuven (KU Leuven) Lovaina, Oxford, Bielefeld y California (Berkeley). Posee dos doctorados, uno en Ciencias Sociales (Lovaina la Nueva, 1977) y otro en Filosofía (Oxford, 1980).

Todo ello define una sociedad realmente libre, puesto que formalmente libre lo es una sociedad que cumpla solo las dos primeras condiciones. Por ende, la RBU es imprescindible para una sociedad que tuviese menos oportunidades de las necesarias para satisfacer el pleno empleo.

Desde el ángulo de la ética republicana tenemos a los defensores de la RBU que parten de la noción de la *libertad como autogobierno* típica de esta tradición política representada por autores y pensadores históricos.

La esencia está centrada en la noción de *libertad*, frente a quienes no disponen de una base material suficiente para asegurarse una existencia social autónoma y tendrá que sobrevivir dependiendo de terceros, que los podrán someter a su arbitrio.

Para los republicanos democráticos, todo el mundo debe ser libre, y por ello mismo todo el mundo debe tener derecho a una base material mínima que garantice su derecho a la existencia y, por tanto, a la libertad.

En rigor el crecimiento de la actividad privada y la libre empresa no deberían mantener un ejército de desempleados, sino que debería contar con herramientas para dar cobertura a la totalidad de los habitantes de un país. La RBU sería, para esta línea de pensamiento, la base material mínima que debe estar garantizada para evitar el desamparo, la desigualdad, la pobreza y la indignancia.

Para una visión posmoderna, en la medida que vivimos en una sociedad basada en el conocimiento, el saber y la cooperación, es necesario pensar una forma de distribución de la renta que no pase solo por los ingresos corrientes como el salario.

Es así que se propicia una suerte de distribución de la renta que enfrente la desigualdad y propicie la movilidad no solo horizontal, sino también la vertical en función de lo que se ha llamado en general la *meritocracia*, unido a herramientas que no se basen solo en el derrame. La propiedad privada, en este contexto, tiene que cumplir también con una función social.

Así lo han referido la Doctrina Social de la Iglesia y las teorías socialistas con distintas derivaciones.

La irrupción de las tecnologías exponenciales y el advenimiento de la IA están reorientando el progreso y la prosperidad de las naciones dentro de una suerte de taylorismo digital o taylorismo informático, referido a la organización del trabajo, que califica a la organización global del trabajo profesional y técnico del conocimiento —tradicionalmente desempeñado por las clases medias profesionales— bajo las condiciones impuestas por la automatización digital e informática. Así es que se produce la flexibilización y reformulación del modelo de relaciones laborales, de los ingresos variables y de los salarios por resultado, con la deslocalización y la competencia en los mismos términos a los que en su momento estuvieron expuestos los trabajos artesanales o manuales del taylorismo clásico (41).

Otro tanto ocurrió con la corriente colectivista en donde *el Estado debe proveer el trabajo a todo aquel que desee trabajar aun sin contar con puestos vacantes disponibles. El empleo garantizado (EG) o trabajo garantizado (TG) (del inglés guaranteed work y job guarantee) es una propuesta de política económica por la cual un gobierno se compromete a ofrecer un empleo a todo aquel que quiera trabajar.*

El término está relacionado con el concepto del Estado como *empleador de última instancia*, ya que estaría obligado a ofrecer a los desempleados que lo demandaran un puesto de trabajo en condiciones salariales y laborales dignas, lo que en los hechos ha sido una utopía.

La propuesta de *trabajo garantizado* adquiere cierto sentido, siempre que se considere el de-

(41) Los autores Philip Brown, Hugh Lauder y David Ashton en su libro de 2011 *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes* (La subasta global: Las promesas incumplidas de la educación, el trabajo, y los ingresos) denominan taylorismo digital a la organización global del denominado trabajo de conocimiento propio de la revolución informática o tercera revolución industrial —tradicionalmente desempeñado por las clases medias profesionales y técnicos—, que es sometido al mismo proceso de gestión de organización científica que en su día sufrieron los denominados trabajos artesanales: el taylorismo.

recho al trabajo en el contexto de los derechos humanos que establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicalización.

Así el derecho al trabajo se reconoce en las normas fundamentales de derechos humanos, como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y otros, y en textos nacionales, como son las Constituciones de numerosos países.

En alguna medida, nuestra Constitución Nacional con la reforma de 1994 adhiere a esta concepción a través del reconocimiento del rango constitucional de los tratados internacionales de los derechos humanos, (art. 75 inc. 22, CN).

Como es lógico suponer, el objetivo del pleno empleo rápidamente se convirtió en una ficción frente a las vicisitudes del mercado de trabajo y la imposibilidad de garantizar empleo conveniente a todo aquel que lo requiera, en particular por el déficit fiscal y el descalabro que puede generar en las cuentas públicas.

Así, se produjeron y están creciendo las migraciones desde países con altos niveles de desempleo y violencia, hacia los que garantizan pleno empleo, como es el de los países centrales de Europa o en los Estados Unidos de Norteamérica (42).

(42) La propuesta de 'Trabajo Garantizado' está asociada con economistas poskeynesianos específicamente con el Centro para el Pleno Empleo y la Igualdad (Centre of Full Employment and Equity - CoffEE) de la Universidad de Newcastle de Australia, la Kansas City School of economists y el Centro para el Pleno Empleo y la Estabilidad de Precios, ambos de la Universidad de Misouri-Kansas City. El 'trabajo garantizado' (TG) se basa en la tradición de justicia social inherente al derecho al trabajo, recogida en el Constitucionalismo social, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Ley de Empleo de 1946 (Employment Act of 1946) de los Estados Unidos, y también en una propuesta realizada por economista post-keynesiano Hyman Minsky. Desde entonces ha sido desarrollada por varios autores: R. Wray [1998] y de manera integral por W. F. Mitchell y J. Muysken [2008].

La propuesta de 'trabajo garantizado' tiene su fundamento equívoco en el principio de *Fondo de Reserva de Estabilización (Buffer Stock Scheme)* según el cual el sector público ofrecería un trabajo con salario fijo a cualquier persona dispuesta a trabajar; para lo que dicho gobierno tiene que mantener una *reserva de estabilización de puestos de trabajos disponibles*, complementando siempre el ingreso, para que alcance el valor que responde al principio de suficiencia.

Esta reserva de estabilización debe aumentar cuando la actividad del sector privado disminuye, y disminuir cuando la actividad del sector privado se expande, al igual que los actuales fondos de reservas de estabilización dedicados actualmente a los desempleados.

En cualquier caso, el proceso de reconversión tecnológico y profesional genera una dinámica que nos obliga a pensar en un modelo que asegure a la comunidad inactiva y vulnerable alternativas que mejoren su empleabilidad, que abran oportunidades razonables tanto en lo que hace a su diversidad como a su multiplicidad, siempre con la expectativa de que existe la posibilidad de superarse en el plano laboral, como un medio para mejorar su calidad de vida (43).

La RBU está asociada en esos casos a la educación con salida laboral.

México, India, Irán, Israel han realizado distintas experiencias con la cobertura de la RBU; y en el contexto de la pandemia tuvieron experiencias de tipo universal Chile, Brasil y Argentina. Muy interesante es la experiencia de Israel, que en 2018, comenzó una iniciativa sin fines de lucro *GoodDollar* con el objetivo de crear un

WRAY, R., "Understanding Modern Money: The Key to Full Employment and Price Stability", Edward Elgar, Northampton, 1998; MITCHELL, W. F. and MUYSKEN, J., "Full Employment Abandoned: Shifting Sands and Policy failures", 2008. Archivado el 22 de febrero de 2015 en Wayback Machine. Edward Elgar, Cheltenham, Revised, January 2009 [1] Archivado el 24 de julio de 2011 en Wayback Machine.

(43) RIFKIN, Jeremy, "El fin del Trabajo", Buenos Aires, 1996. PAINE, Thomas, "Reforma Agraria", Fondo de Cultura Económica, 1993. PICKETTY, Thomas, "El Capital del Siglo XXI", Ed. Plus Ultra, Buenos Aires, 2013. FRIEDMAN, Milton, "Capitalismo y Libertad", Universidad de Chicago Press, 1960.

marco económico global para proporcionar una RBU, sostenible y escalable a través de la nueva tecnología de activos digitales *blockchain*.

La organización sin fines de lucro tiene como objetivo lanzar una red de transferencia de dinero entre pares donde el dinero se pueda distribuir a quienes más lo necesitan, independientemente de su ubicación, según los principios de renta básica universal (RBU). El proyecto recaudó 1 millón de dólares de *eToro*.

La RBU requiere de financiamiento, y al respecto existe un importante debate entre los especialistas. Por ejemplo, tenemos la teoría del *impuesto negativo sobre la renta* (INR), que es un método de reforma fiscal propuesto por primera vez por el economista francés Agustin Cournot en 1838, desarrollado por Juliet Rhys-Williams en la década de 1940, por Milton Friedman en 1962 y en mayor profundidad por James Tobin en 1965, 1966, 1967 y 1968, como una forma de combatir la pobreza al mismo tiempo que se preservan los incentivos laborales.

La idea básica es que el Estado distribuya recursos preordenados a los ciudadanos a través del impuesto sobre la renta, y así garantizarles ingresos mínimos. De esa forma, además, se volverían supuestamente innecesarias medidas públicas como el salario mínimo, que según algunos teóricos genera desempleo, o los servicios públicos de bienestar social, que incrementan su burocracia.

Otro ejemplo es el *Alaska Permanent Fund* (*Fondo Permanente de Alaska*). Se trata de un fondo de fideicomiso gestionado por la *Alaska Permanent Fund Corporation*, propiedad del Estado de Alaska, que opera con el dinero procedente de al menos el 25% del capital que genera la explotación de minerales y petróleo en el Estado.

La peculiaridad de este fondo reside en que constituye uno de los principales incentivos para los residentes en Alaska, ya que toda persona que resida legalmente durante un mínimo de 6 meses recibe un dividendo correspondiente a una parte del rendimiento medio del fondo durante los últimos cinco años.

En 2008 el pago ascendió a 2069 dólares, alcanzando un nuevo máximo en 2015 con 2072 dólares. Desde sus orígenes este fondo ha sufrido muchas modificaciones, representando actualmente una cartera diversificada a escala mundial por un importe superior a los 23.000 millones de dólares (44).

Red Renta Básica es la sección en el Estado español de la organización internacional Red Global de Renta Básica (*Basic Income Earth Network*, BIEN), constituida legalmente el 5 de febrero de 2001 con el objetivo de promover la propuesta de la Renta Básica. Constituyen los fines de esta Asociación “la promoción y difusión de estudios y la investigación científica sobre la RB, para un mejor conocimiento de la propuesta y de su viabilidad”. Red Global de Renta Básica se crea a partir de la *Red Europea de Renta Básica* (*Basic Income European Network*) tras la asamblea celebrada en Ginebra el 14 de septiembre de 2002 (45).

La RBU podrá ser gratuita e incondicionada, o puede ser condicionada y onerosa. En efecto, la población económicamente inactiva tendría que acceder al RBU sin requisitos ni contraprestación alguna.

(44) En 1976, al finalizarse la construcción del oleoducto de la Bahía de Prudhoe, Jay Hammond, gobernador de Alaska de 1974 a 1982, propuso la constitución de un fondo que tuviera como objetivo beneficiar a los alaskueños, mediante el depósito de una parte de los ingresos provenientes de la extracción de petróleo. Ese mismo año se aprobó la constitución del 'Alaska Permanent Fund' para tal fin, proveyéndose el capital inicial a partir de las licencias para explotación de crudo en suelo del Estado. Desde 1982 el fondo paga a todo habitante de Alaska un dividendo anual, en lo que puede denominarse como la aplicación de la renta básica universal.

(45) La iniciativa que abarca numerosas actividades relacionadas con el futuro del trabajo y la garantía de subsistencia integra lleva adelante la organización de un simposio anual: el primero se celebró en Barcelona en junio de 2001, seguidos de Vitoria (2002), Barcelona (2003 y 2004), Valencia (2005), Santiago de Compostela (2006), Barcelona (2007), Madrid (noviembre de 2008), Bilbao (noviembre de 2009), Gijón (noviembre de 2010), Barcelona (octubre de 2011), Palma de Mallorca (noviembre de 2012), San Sebastián (enero-febrero de 2014), Fuenlabrada (noviembre de 2014), Badalona (febrero de 2016), Bilbao (noviembre de 2016), Zaragoza (noviembre de 2017), Barcelona (octubre de 2018), y Sevilla (octubre de 2019).

Sin embargo, en los últimos años ha crecido la concepción de que todo grupo alocado fuera del mercado laboral debe tener la diversidad y multiplicidad de oportunidades para pasar a la población económicamente activa si reúne ciertas condiciones de empleabilidad, singularidad, básicamente de capacitación y entrenamiento en artes, oficios o profesiones requeridos, incluyendo aquellas actividades que por ser muy específicas o artesanales, no estén ligadas al mundo de las tecnologías, aun cuando demanden la existencia de un talento de excepción, como puede ocurrir por ejemplo con los artistas plásticos, o los pintores o escultores.

En síntesis, el proceso de sustitución de las tecnologías exponenciales nos enfrenta con la revolución del mundo del trabajo humano, que en gran medida, dividirá a la sociedad por mitades. Una, ligada a las nuevas competencias singulares que abarcan una multiplicidad de alternativas ocupacionales; y la otra, con los grupos económicamente inactivos, donde están los jubilados y pensionados, los grupos vulnerables por causas diversas, y en general, los excluidos.

En un mundo ideal todos los seres humanos sin diferenciación tienen derecho a una vida digna y con una calidad de vida razonable.

VI.5. La complementación de los sistemas de la seguridad social con el subsistema de control de registración

La eficiencia de un plan integral contra la evasión fiscal y previsional tiene un eje central consistente en el cruzamiento de datos de los organismos administrativos, del Poder Judicial, y de las entidades autárquicas y los órganos de contralor.

También habrá que contemplar la mayor eficiencia y la mejor respuesta de cada uno de los institutos, que a menudo son totalmente arbitrarios e injustos con la promesa normativa resguardada por la Constitución Nacional y por los Tratados Internacionales, que hoy forman parte del cuerpo normativo después de la reforma de 1994, con reglas de rango constitucional (las de los derechos humanos) o supralegales, de modo que se encuentran subordinados a nuestra Carta Magna, pero están jerárquicamente ubicados por encima de las leyes de fondo dictadas por

nuestro Parlamento. *No es posible exigir un esfuerzo mayor a la comunidad si no se cumplen con los objetivos de cada subsistema de la seguridad social, en especial el relativo a la atención de la salud y al sistema jubilatorio y previsional.*

A su vez, la bancarización y la registración compulsiva de todos los activos, las operaciones, y las transacciones pueden determinar nichos de evasión, que a menudo pasan desapercibidos.

Los programas de Gran Bretaña y de Finlandia y Suecia son un ejemplo de detección por la simple vía de la medición comparativa y complementaria de los datos objetivos. Al respecto se combinan activos, movimiento de fondos, con cantidad de personas involucradas, en base a patrones de observación sistémicos.

VI.6. La conversión de los planes sociales en puentes para la obtención de un empleo estable y de calidad

Todos saben, en especial los dirigentes políticos, que los planes sociales son recursos de extrema necesidad, temporarios y provisorios. Sin embargo, las necesidades originadas en lo políticamente correcto y en las necesidades electorales han postergado la conversión de los planes sociales, en subsistemas del régimen de desempleo que debe capacitar a los beneficiarios para que puedan alcanzar un empleo, dentro de los requerimientos de habilidades, competencias y arte oficio o profesión requeridos por el mercado.

En todos los sistemas del derecho comparado de lucha efectiva contra el desempleo, los subsidios son un paliativo temporario, y en ese período puede haber cursos de reconversión o de capacitación, y el deber de aceptar lo que se denomina empleo conveniente, dentro de las posibilidades del desocupado.

Las becas, prácticas rentadas, pasantías y similares son puentes que facilitan la aproximación de los grupos sociales vulnerables y excluidos, a las demandas del mercado.

No existe ningún sistema de contratación compulsivo que resulte sustentable. En este plano, la alfabetización informática juega un papel

crucial, al igual que la terminación del ciclo básico primario y secundario, enturbiado por la deserción de la pandemia y de la post pandemia en niveles muy elevados.

VII. El trabajo registrado y los mecanismos contra el empleo clandestino

La combinación asistemática de los subsistemas asistenciales ha promovido el empleo no registrado. Por ejemplo, los beneficiarios de los planes sociales tratan de trabajar sin registración, por el riesgo de que pierdan o se les suspendan los planes.

No está bien organizado el acople de los planes con el trabajo registrado, o existe información inadecuada o sesgada de cómo ambos sistemas pueden coexistir.

Otro tanto ocurre con la comparación que se suele hacer entre un plan social sin contraprestación, y una remuneración basada en el trabajo, inclinándose la preferencia por el primer sistema, y abandonando la cultura del trabajo en muchos sectores y en especial, en algunas regiones del país, caracterizada por el trabajo clandestino o el empleo público mayoritario y partidista.

Una columna vertebral de cualquier reforma es expandir el trabajo registrado con medidas concretas que impidan, corrijan o neutralicen los mecanismos de fraude registral, ya sea por medio de tipos legales que no se corresponden con el principio de primacía de la realidad, como los casos en donde se carece de todo tipo de registración inclusive sin dejar señales o medios de prueba de la existencia de la relación laboral encubierta.

Para ello son fundamentales las siguientes pautas:

- El sistema de pago deberá realizarse por vía bancaria, o por medios aprobados por la autoridad de aplicación, que brinden suficientes elementos registrales para acreditar el vínculo y la cancelación oportuna de las retribuciones;

- El alta temprana la podrá realizar el empleador, y cuando exista efectiva prestación, el mismo trabajador, a través de la Web;

- La denuncia anónima debe contar con la inmediata respuesta de la autoridad de aplicación a los fines de registrar al trabajador denunciante;

- Cualquier pago se podrá realizar con el cheque laboral (46) que incluye el salario bruto, y todas las retenciones legales vigentes de cada arte oficio profesión o actividad.

En nuestro sistema legal se utiliza la emisión de los certificados de trabajo (art. 80 LCT) como un subsistema de control de la registración, que dada la informatización, debería adecuarse a las nuevas tecnologías digitales.

Al respecto, los reclamos de la seguridad social y las deudas fiscales deberían tramitar por separado, en función de la información objetiva de los institutos que requieren una regularización, y en base a los elementos que determinen la deuda real.

En ningún caso, los reclamos deberían sustentarse sobre resortes que puedan presentar en sede judicial una postura extorsiva sin un auténtico derecho de defensa en la sede que resulte pertinente.

VII.1. El plan de lucha contra la economía clandestina y el trabajo no registrado

El subsistema de control del trabajo registrado debe interrelacionar a la actividad comercial del empleador con la mano de obra indispensable para cumplir con su cometido. V.gr. una panadería debería contar con tres empleados [3], un garaje con uno o dos empleados por turno, etc. No cabría la posibilidad de contar con una actividad rentada de producción de bienes o de servicios, sin una cobertura de empleo mínima indispensable.

(46) El cheque laboral es un instrumento experimental utilizado en el derecho comparado para pagar con efecto cancelatorio una prestación laboral, al incluir en el mismo el salario bruto del trabajador, el neto, y las retenciones, de modo que al depositar el mismo en la cuenta personal el trabajador recibirá su ingreso, y cada ente de la seguridad social su respectiva retención. En algún caso, se incluye también las contribuciones del empleador.

El nivel estimado está estimado salvo prueba en contrario.

A su vez, el relevamiento se hará por vía bancaria, cuando la cuenta supere un determinado monto o una cantidad de operaciones predeterminadas en forma estimativa. Estos controles, que se basan en patrones, deberían aplicarse a todas las actividades, a los fines de cumplir cada una con sus obligaciones.

VII.2. Las multas y recargos de las leyes 24.013 y 25.323

Las multas previstas para el trabajador no registrado o registrado parcial o totalmente en forma anómala ha sufrido un proceso de metamorfosis dentro de la jurisprudencia, que le ha quitado su efecto correctivo y sancionatorio, para integrar los reclamos laborales de cualquier naturaleza, alegando que ciertas prestaciones que recibe el trabajador son salario encubierto, como ocurrió con el expendio de agua fría o caliente para las infusiones, la vianda o el desayuno o merienda, el almuerzo, los viáticos para atender las tareas encomendadas, los gastos de representación de los ejecutivos, el empleo o uso de la notebook, el celular o los gastos del mismo provistos y a cargo del empleador, el empleo de las herramientas informáticas, los vales de combustible, los gastos de hospedaje o de alimentación en viajes de negocios, y muchos otros.

La reconversión del sistema para que cumpla con su función debería basarse en las siguientes pautas:

- Se debería aclarar en la legislación bajo qué condiciones las prestaciones que ofrezcan opiniones controvertidas son remuneración, y en qué casos son prestaciones no remunerativas, (ver art. 103 *bis* LCT, y ley 25.777 de Teletrabajo).

- Excluir en forma expresa aquellas prestaciones que requieren de un tratamiento especial en el marco de otras ramas del derecho como ocurre con los derechos accionarios o las opciones en acciones.

- Se debería preservar la coherencia de las prestaciones remunerativas y de las no remunerativas en las licencias pagas, en las vacaciones, y en las bases de cálculo de las indemnizaciones legales basadas en la remuneración del trabaja-

dor (v.gr. la indemnización por despido incausado del art. 245 LCT).

- Las multas deberían tener dos destinatarios, el 50% deberían ser en favor del trabajador damnificado, el otro 50% debería ser a favor del fondo de desempleo, o del fondo de despido si este se conformara.

- Las sanciones laborales deben estar asociadas a los aportes y contribuciones de la seguridad social en forma automática, tanto en los acuerdos en sede administrativa (conciliación, mediación, SECCLO, etc.) como en sede judicial, bajo apercibimiento de declarar nulo el acto, y darle traslado al AFIP-ANSES.

- En todos los casos, la información de la operatoria tendrá mayor éxito cuando mayor sea la registración bancaria y/o en medios de pago extra bancarios o no tradicionales.

VII.3. La moratoria para infractores

Las moratorias de quienes registran deudas y de los infractores detectados es un premio a la elusión o a la evasión impositiva y de los entes de la seguridad social.

Quienes cumplen con sus obligaciones tributarias y de la seguridad social observan con asombro, que a menudo, los grandes evasores cuentan con beneficios irracionales para redimir sus faltas. Es el caso de las moratorias a quienes no reúnen los aportes y contribuciones para jubilarse, que se conceden con deducciones en el haber jubilatorio que cobrarán en el futuro, en lugar de haber realizado los aportes en el momento que cobraban su retribución clandestina.

La moratoria debe utilizarse solo como un instrumento de auxilio a los empleadores registrados que atraviesan dificultades económico-financieras debidamente acreditados (47).

(47) Emmanuel Macron dio ayer un paso que puede definir el resto de su mandato. El presidente francés, que hasta ahora fiaba su credibilidad en no dejarse intimidar ni retroceder en sus promesas, dio marcha atrás en una medida que ha encendido Francia: la subida de las tasas sobre el carburante. El encarecimiento de la gasolina y el diésel desencadenó hace tres semanas la revuelta de los chalecos amarillos, el movimiento que reclama una mejora del poder adquisitivo y expresa el hartazgo de las clases medias empobrecidas de la sociedad francesa.

La moratoria, en tal caso, puede ser una alternativa para quién cumple con sus obligaciones, y transita una crisis que le imposibilita el pago oportuno. En esos casos, no se lo debe castigar con recargos o intereses punitivos, y se debe procurar que los planes permitan la sustentabilidad de la fuente de trabajo.

VII.4. Los mecanismos legales antifraude

Es muy amplia e innovadora la batería de mecanismos antifraude que se están operando en el derecho comparado (48).

Las presunciones que invierten la carga probatoria sigue siendo la herramienta histórica, para la predeterminación de la naturaleza jurídica de la relación jurídica entre un operador y un trabajador autónomo dependiente o híbrido.

Los requisitos legales se han ido ajustando para que no exista margen para el fraude, la simulación, o la lesión subjetiva, y que se desplace el dolo que a menudo se observa en el empleo de tipos legales que no se corresponden con los hechos objetivos.

https://elpais.com/internacional/2018/12/04/actualidad/1543909722_922159.html.

(48) Cuando se trata de evadir impuestos, las compañías alemanas son tan agresivas como los gigantes tecnológicos estadounidenses, Apple, Amazon o Facebook. En los últimos diez años, la compañía alemana del DAX 30 Fresenius (dueña del grupo Quirón Salud por ejemplo), por ejemplo, ha evitado pagar hasta 2.900 millones de euros en impuestos en todo el mundo a través de una planificación fiscal agresiva, y 8.000 millones de euros de las ganancias no gravadas del grupo se mantienen en cuentas en el extranjero. Estos hallazgos son el resultado de un estudio realizado por el Centro para la Responsabilidad e Investigación Fiscal Internacional Corporativa (CICTAR) en cooperación con las federaciones europeas y mundiales de sindicatos de servicios públicos (EPSU y PSI) y la Red de Justicia Fiscal de Alemania. Fresenius está representado en casi todos los paraísos fiscales conocidos en todo el mundo, incluidas las Islas Caimán, las Islas Vírgenes Británicas, Hong Kong, Delaware, Singapur y Panamá. La compañía utiliza esta red de paraísos fiscales para trasladar los beneficios y así evitar mayores impuestos corporativos en Alemania y otros países. La 'deuda intragrupo' es una herramienta clave que facilita la evasión fiscal: en 2017, por ejemplo, las dos filiales irlandesas de Fresenius obtuvieron una ganancia de 47 millones, a pesar de no tener ningún empleado, simplemente otorgando préstamos a empresas del grupo en España y Estados Unidos. <https://www.epsu.org/es/article/las-empresas-alemanas-se-encuentran-entre-los-l-deres-mundiales-de-la-evasi-n-fiscal>.

El principio general de la primacía de la realidad hoy requiere de un contenido específico, diferenciando los elementos diferenciales de cada tipo legal.

En el centro de las controversias está el contrato de trabajo de la legislación laboral del contrato de servicios o de obra del derecho común, con cláusulas en este segundo cuerpo normativo, que procuran la diferenciación con la relación de dependencia caracterizada por el trabajo por cuenta ajena.

VIII. La solución de los conflictos en sede administrativa y/o judicial

Si bien los procedimientos administrativos y judiciales son competencia federal de cada provincia, lo cierto es que algunos modelos exitosos como la audiencia previa de mediación han sido muy exitosos para resolver en lapsos breves los diferendos —en especial de menor cuantía— que se suscitan en el escenario laboral.

La justicia de menor cuantía, dentro del Poder Judicial, y la instancia administrativa previa en materia de derecho individual y en los reclamos por riesgos del trabajo son esenciales para tamizar los casos que pueden resolverse a través de medios transaccionales, conciliatorios o de mediación o por amigables componedores.

Todas las alternativas ya probadas como eficientes deberían estar rigiendo en todas las jurisdicciones provinciales como ya ocurre a nivel nacional en el territorio federal de CABA y en zonas sometidas a esa jurisdicción.

VIII.1. El reclamo administrativo y la conciliación transaccional

La solución de los conflictos individuales hace a la esencia de la prevención de los riesgos y establece límites razonables para acordar y cumplir con lo acordado, en un marco de mediación profesional, y basado en las reglas tuitivas que se correspondan con los principios del derecho del trabajo.

El SECLLO vigente en CABA, respetando la autonomía federal, debería ser una herramienta de todas las provincias.

La instancia previa a la iniciación de la demanda en sede judicial y la defensa de los derechos de los trabajadores deberá asegurarse con los resortes legales y procesales correspondientes.

VIII.2. La justicia de menor cuantía

Es un recurso muy difundido entre los países centrales, a través de *un proceso sumarísimo, con la celebración de solo una o dos audiencias entre las partes, y la visión somera de las pruebas aportadas por el reclamante y por la defensa.*

Es una subespecie de los sistemas administrativos de audiencia previa, pero organizado dentro del Poder Judicial, y resuelve casos hasta un monto previsto legalmente, que se actualiza periódicamente. En general, tratan diferencias salariales, diferencias indemnizatorias, compensaciones y beneficios, cambios en las condiciones de trabajo, y el régimen de jornada y de descansos.

Los acuerdos se homologan por resolución judicial, y cuando este no existe, se dicta sentencia, que es apelable por la vía ordinaria y extraordinaria de los procedimientos de cada jurisdicción.

IX. Conclusiones

La reforma laboral es la esencial para el crecimiento y para la promoción del empleo y conforma el esqueleto dentro del cual se promueve el desarrollo y en especial, corre la frontera y los límites del pasado, y abre las posibilidades del futuro.

Si el Parlamento no afronta la necesidad de los cambios que demanda la realidad, la realidad misma se impondrá como fuente del derecho, a través de usos y costumbres, de prácticas usuales, que son generalmente aceptadas por las partes, y que conforman un plexo irregular e informal de reglas de cooperación, coexistencia, y también de innovación sistemática.

En estos momentos, las tecnologías exponenciales están aceleradas por la necesidad de competir en un mercado en el que la productividad es la clave del éxito.

La velocidad de los cambios está generando un desacople entre las nuevas herramientas y aplicaciones tecnológicas y la reacción de la gobernanza que siempre reacciona en forma tardía, a destiempo o no reacciona, y las oportunidades a menudo se desvanecen y se pierden.

La reforma laboral debe ser objeto de mediciones intrínsecas y extrínsecas.

Las primeras son las que tienen que ver con la dinámica de las relaciones laborales, y sus efectos positivos en las nuevas formas de organizar y de disponer los medios de producción de bienes y de servicios.

Las mediciones extrínsecas tienen que ver con determinar si las reformas, las medidas adoptadas, y el modelo resultante de la aplicación de estas han generado un aumento efectivo del empleo.