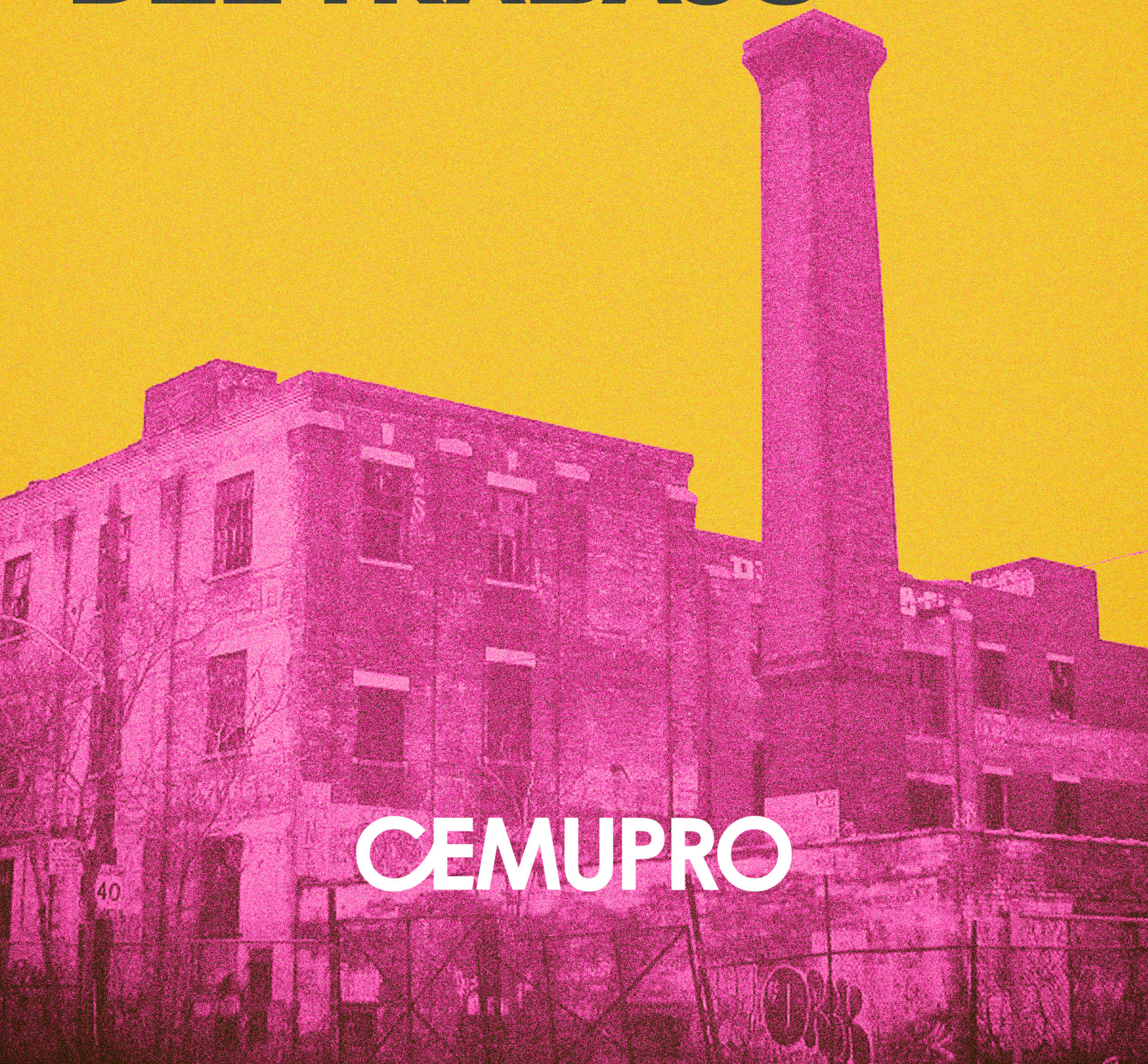


# MIRADAS Y APORTES **SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO**



**CEMUPRO**

# “Miradas y aportes sobre el futuro del trabajo”

## Sumario: Hacia un Nuevo Horizonte Laboral

Este documento presenta un análisis descriptivo y propositivo sobre la situación laboral en Argentina, con énfasis en la defensa de los derechos laborales, la necesidad de una reforma progresiva y la ampliación de la seguridad social a trabajadores asociados a cooperativas y emprendimientos de la economía social y popular. Desde nuestra perspectiva, se aboga por un modelo que priorice la calidad de vida de los trabajadores y la justicia social, contrastando con las políticas neoliberales y sus consecuencias regresivas.

### Puntos Clave:

**-Visión de Progreso y Equidad:** Cualquier reforma laboral debe vincularse con la productividad y la competitividad económica, sin descuidar los derechos de los trabajadores. Definimos una reforma que vaya más allá de las estructuras tradicionales, abarcando desde la seguridad social hasta la modernización del sindicalismo y la democracia laboral. Proponemos una economía centrada en el ser humano, en contraposición al capitalismo financiero, y que enfatice la redistribución justa de la riqueza.

**-Propuestas Innovadoras y Humanistas:** Proteger a la persona que trabaja, en relación de dependencia o por cuenta propia. Resulta necesario ampliar la seguridad social a sectores precarizados o autónomos. La reducción del tiempo de trabajo, el fortalecimiento de los sindicatos y la participación de los trabajadores en las decisiones empresariales son pilares de una propuesta de transformación que también busca incorporar avances tecnológicos en beneficio de todos, y no solo de unos pocos.

**-Enfoque Inclusivo en la Educación y Capacitación:** Destacamos la importancia de la capacitación continua para afrontar la automatización y el cambio tecnológico. Proponemos la articulación de empleadores y el Estado en la formación de los trabajadores, garantizando una fuerza laboral adaptada a un mercado en constante evolución.

**-Democratización del Trabajo y Protección Social:** La necesidad de asegurar condiciones laborales dignas y reducir la precarización son fundamentales. Planteamos una reforma que mantenga los derechos colectivos, especialmente en el contexto digital, y promueva la sindicalización y la negociación colectiva.

**-Respuesta Crítica al Neoliberalismo Actual:** Cuestionamos las reformas laborales regresivas, como el Decreto 70/2023 y la Ley Bases, que amenazan derechos ganados y agravan la desigualdad. Que son, además, inconstitucionales. En cambio, plantea-

mos una reforma laboral inclusiva, con principios de progresividad y protección a la persona que trabaja.

**En suma:** nuestra propuesta no sólo rechaza las reformas neoliberales, sino que plantea una alternativa audaz: una reforma laboral que fortalezca los derechos de los trabajadores y promueva un sistema económico inclusivo y sostenible. Con un enfoque innovador y comprometido, un modelo que busca enfrentar las desigualdades y transformar la estructura laboral para mejorar la vida de la sociedad en su conjunto.

Asimismo, entendemos que la discusión sobre el futuro del trabajo en Argentina tienen como contracara un profundo debate sobre cómo mejorar la eficiencia y competitividad de la economía, reconociendo su heterogeneidad (sectores “de punta”, que pueden competir a nivel internacional; sectores no tan productivos; un amplio segmento que vive en la informalidad), donde cada uno requiere una política y regulación específica.

En este marco, destacamos el necesario rol del Estado, no sólo para mantener el orden en las cuentas públicas y ordenar la macroeconomía, sino para poner al servicio de la producción y generación de empleo las capacidades estatales y la provisión de bienes públicos básicos.

## **Algunas consideraciones breves del momento que atraviesa nuestro país.**

La historia reciente de nuestro país, desde el retorno de la Democracia, estuvo signada por distintas crisis económicas, con marchas y contramarchas provocadas por las distintas políticas económicas de los diferentes gobiernos.

Pero estos ciclos de marchas y contramarchas son cada vez más gravosos para nuestra sociedad, donde cada punto de partida comienza desde más atrás (o más abajo) que el anterior.

Desde el año 2012 estamos atravesando un estancamiento económico, con escasa o nula generación de empleo privado. Sumado a ello, la escalada inflacionaria que atravesamos (con las aceleraciones propias de las devaluaciones realizadas bajo el gobierno de Mauricio Macri, las gestiones económicas de Sergio Massa, y ahora de Javier Milei) produjeron una importante pérdida de poder adquisitivo en los salarios de los trabajadores y las trabajadoras.

Durante el gobierno del Frente de Todos se generó una situación paradójica: luego del agravamiento de la crisis económica y social producto de la emergencia sanitaria, a la salida de la pandemia se dio un repunte de la economía argentina y una importante disminución de la desocupación, no obstante lo cual los salarios continuaron disminuyendo considerablemente, aún para aquellos asalariados que contaban con sindicatos fuertes con capacidad de negociación. Esa paradoja se llama crecimiento de la desigualdad.

Estos datos mencionados brevemente (podrían incluirse otros datos y diversas variables), para algunos sectores alcanzan para decir que la única manera de salir de esta situación y “generar trabajo” es adaptando las regulaciones laborales a las reglas del mercado y desprotegiendo a la persona que trabaja. Afirman que es el cambio del régimen laboral y con ella “la disminución del costo laboral” el que permitirá aumentar la “empleabilidad” y la capacidad de crecimiento de las empresas y con ellas, de la economía argentina en general.

Las distintas reformas implementadas durante los últimos 40 años no guardan correlación directa entre cuántas regulaciones tiene el mercado de trabajo y qué cantidad de trabajo existe. Las medidas fuertemente desreguladoras que se implementaron con el argumento de “bajar el costo laboral” no solamente no disminuyeron el desempleo, sino que él mismo creció junto a la informalidad laboral. Hasta las mismas personas que trabajan de manera formal están en situación de búsqueda de trabajo porque uno solo les resulta insuficiente. Esto significa una mayor presión de la demanda de trabajo. Situación que tampoco logró ser solucionada en su totalidad en períodos de expansión económica y fuerte regulación estatal.

En un contexto signado por lo anteriormente descrito, es que a continuación reflexionamos y proponemos alternativas para una reforma laboral.

## **Entre tantas posibles, una Reforma Laboral.**

### **¿Qué reforma? ¿Solo laboral?**

El adjetivo “laboral”, resulta insuficiente a la hora de definir la naturaleza de las reformas que requiere nuestro país en este tema tan crítico. Hay que reformar también el sistema de la seguridad social y el mundo sindical, el valor adquisitivo del salario y el acceso a la salud, la educación y capacitaciones informales entre la ampliación de otros derechos. También la palabra “reforma” puede resultar ambigua. Reformar, como sabemos, es renovar, cambiar o modificar algo. Ahora bien, esos cambios pueden ser para mejorar o perjudicar, ampliar o achicar. Pueden ser buenos o malos según quien juzgue y pueden ser progresivos o regresivos según quienes sean los que ganen y los que pierdan derechos con esas reformas.

En definitiva, reforma laboral son dos palabras que pueden significar o diseñar realidades muy distintas. No se trata solo de ajustar o actualizar algunas normativas; debemos abrazar una transformación que abarque la seguridad social, la salud y el fortalecimiento de los derechos colectivos del trabajo. En este sentido resulta oportuno citar el concepto acuñado por la OIT sobre las negociaciones colectivas, consagradas como herramienta igualadora y garante de mayor productividad para las empresas. El mismo órgano supranacional advierte que los países que han adoptado políticas incluyentes de negociaciones colectivas, son los menos desiguales en materia salarial.

Una reforma laboral, además, conlleva una carga simbólica por el lugar que ocupan los discursos dominantes de ahora y de antes. Por ello tampoco hay que caer en eufemismos, y debemos llamar a las cosas por su nombre. Podrán decir o hablar sobre modernización, flexibilización, remodelación, pero siempre se trata de una reforma. Miramos de frente la realidad, estudiamos, somos parte. Formulamos propuestas con la síntesis de nuestras miradas.

Primeras definiciones. Esta reforma no puede ser regresiva; debe ser progresiva en su enfoque, siempre mirando hacia adelante y buscando expandir los derechos de los trabajadores, no recortarlos. Reformemos con un propósito claro: proteger y mejorar los derechos humanos de las personas que contribuyen con su trabajo al progreso de nuestra sociedad.

Evitar y repudiar la crueldad. Es hora de pensar en grande y actuar con audacia. La reforma que necesitamos no es solo superficial; es profunda y significativa, implica enfrentar los desafíos actuales por un futuro más justo y equitativo.

## **Pautas orientadoras.**

**Innovación y Justicia Social.** La transformación del mercado laboral requiere un abordaje desde un enfoque que no deje a nadie atrás. Al integrar tecnologías avanzadas y nuevas modalidades de trabajo, podemos crear oportunidades que promuevan la igualdad y la inclusión. Esta visión implica diseñar políticas que no solo impulsen el progreso económico, sino que también garanticen que todos los trabajadores, sin importar su origen o condición, tengan acceso a empleos que impliquen el respeto a la dignidad humana y una remuneración adecuada. Es por ello que si generamos las condiciones regulatorias adecuadas podremos lograr que los beneficios del avance tecnológico, no sólo económicos, lleguen a todos. De acuerdo al informe *The changing nature work*, "la tecnología tiene el potencial de mejorar los estándares de vida, pero sus efectos no se manifiestan por igual en todo el mundo. El proceso de creación de empleos funciona en toda la sociedad, y no sólo para unos pocos, sólo cuando las reglas del juego son justas".

**Redefinir al trabajo, modernidad y bienestar.** Este desafío implica priorizar la dignidad y el bienestar de las personas que trabajan por encima del lucro a corto plazo. La modernidad no se trata sólo de adoptar nuevas tecnologías, sino de utilizar esas innovaciones para crear condiciones laborales más justas y equitativas. Esto significa asegurar buenos salarios, jornadas laborales razonables en una semana reducida y un ambiente de trabajo seguro. Generar mayor riqueza para distribuirla equitativamente es colocar al bienestar de la comunidad en el centro de la política laboral.

**Elasticidad y Seguridad.** Una mayor flexibilidad laboral sin sacrificar la seguridad de las personas que trabajan. Con la aplicación de tecnologías de información y comunicación, la importancia de la proximidad física en el trabajo disminuye, y por ello surgieron formas de trabajo. Estas nuevas formas pueden o no estar asociadas

Los primeros 6 meses del gobierno de Javier Milei no solucionaron la cuestión. Entre las primeras medidas que tomó apenas asumió, dictó un mega DNU, el 70/2023, el cuál derogó cientos de leyes y normas, que buscaron entre distintas cuestiones, "liberalizar la economía" y flexibilizar las relaciones laborales. En efecto, en lo que en materia laboral respecta, el mega DNU estableció una reforma laboral sin precedentes (no sólo por las medidas de fondo, muchas de las cuáles ya fueron probadas y fracasaron durante el menemismo, sino por las formas, a través de un decreto, sin diálogo entre los sectores involucrados y de espaldas del Congreso de la Nación). El capítulo laboral hoy se encuentra "frenado" por un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo donde en el marco de un amparo interpuesto por la CGT, se declaró la invalidez constitucional del Título IV -artículos 53 a 97- del DNU 70/2023. Sin embargo algunas de las modificaciones que establece fueron incorporadas y aprobadas por la llamada Ley Bases. Esas normas no solamente resultan inconstitucionales, sino que son, además, inconventionales puesto que violan la normativa internacional que integra nuestro derecho y su cumplimiento es obligatorio para nuestro Estado.

La consagración del Principio de Progresividad y Protectorio del trabajo que se encuentran reconocidos en el Art. 14 bis de nuestra Constitución impone al Estado Nacional la imposibilidad de legislar regresivamente, afectando derechos, intereses, beneficios sociales y condiciones de labor de las personas que trabajan. La Constitución Nacional impone el orden público laboral y el deber que, ante cada cambio normativo en materia laboral, se amplíe progresivamente el nivel de tutela. Cada alteración o modificación significativa en materia laboral que constituya una regresión de derechos adquiridos afecta al principio de progresividad establecido en el artículo 26 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos. Textualmente dice: "Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante

la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados."

En suma, el Decreto 70/2023 primero, y la aprobación de la ley bases después, no hacen más que reformar en términos regresivos, haciéndonos retroceder en materia laboral (entre otras), atacando derechos que, pensábamos, estaban fuera de discusión.

Asimismo, los recientes datos publicados por el INDEC en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) indican que en el primer trimestre de 2024 subió el desempleo y cayó la economía. La tasa de desocupación fue del 7.7% (dos puntos más alta que en el último trimestre de 2023). Por otro lado, el PBI cayó un 5,1% en el primer trimestre comparado con el mismo período de 2023.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>INDEC. Informes técnicos / Vol. 8, N° 140. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Primer trimestre 2024.

con precariedad y vulnerabilidad. Ambas realidades coexisten. La contratación “por obra”, el pago de honorarios y no de salarios, la exigencia de que los trabajadores estén inscriptos como autónomos, etc. son mecanismos que se extienden cada vez más con el propósito de vulnerar derechos y esquivar las leyes que protegen al trabajo. Aunque técnicamente autónomos, los trabajadores muy a menudo tienen un alto grado de dependencia y un grado casi nulo de autonomía en la definición de su tarea. Con el nuevo estatuto de “colaborador” se multiplicará la precarización laboral. Se nota, también, una estrategia poco creíble sobre la libertad de quienes trabajan desde el hogar. Aún hay camino por recorrer en este sentido, muchas personas que realizan tareas a través de sus dispositivos, lo hacen desde la total invisibilidad y desprotección. Esto a su vez apareja riesgos para su salud, ya que las organizaciones sindicales no conocen su existencia, con lo cual se encuentran expuestos a una mayor posibilidad de ver vulnerados derechos esenciales.

En el contexto argentino, una reforma laboral que facilite modalidades de trabajo flexibles, como el teletrabajo y horarios adaptados, acompañada de una robusta red de seguridad social, podría responder a las necesidades cambiantes del mercado laboral moderno. Esta combinación permitiría a los trabajadores equilibrar mejor sus vidas personales y profesionales, sin el temor constante de la inseguridad e inestabilidad laboral. Esta reforma debería darse con absoluta claridad sobre la voluntad del trabajador, con mecanismos que articulen también una dinámica laboral que permita el intercambio y encuentro con sus pares, minimizando de esta forma los riesgos psicosociales causados por el aislamiento.

**Redefinir el valor del trabajo.** Siguiendo al historiador holandés Rutger Bregman, podemos decir que resulta esencial reconsiderar qué trabajos son efectivamente valiosos para nuestras sociedades. En Argentina, una remodelación laboral que reconozca y recompense adecuadamente trabajos tradicionalmente infravalorados, como el cuidado y la educación, así como la definición de prioridades educativas en la formación profesional o reorientación en la oferta laboral según los intereses nacionales podría reconfigurar las decisiones económicas y sociales. Este cambio de perspectiva no solo dignificaría roles e incentivaría una mayor participación en sectores cruciales para el bienestar colectivo, sino que también pondrá blanco sobre negro en la planificación del futuro de nuestro modelo de país y sociedades.

**Innovación y educación continua.** Destacamos la importancia de la educación continua y la innovación para enfrentar los desafíos del futuro laboral. Nuestro país en particular se encuentra en el grupo de los más afectados por el avance de las tecnologías en el trabajo, la cita de Jean Tirole en su libro “La economía del bien común” sobre Levy y Murnane describe un posible escenario, “las personas que mejor se adaptarán al mundo nuevo serán las que hayan adquirido un conocimiento abstracto, que les facilitará adaptarse al medio; las que sólo tengan unos conocimientos sencillos que les capacitan para realizar tareas rutinarias tienen muchas posibilidades de ser sustituidas por las computadoras. Lo que tiene consecuencias para nuestro sistema educativo. Se corre el riesgo de que la desigualdad vinculada al medio familiar

y a la calidad de la educación aumente aún más". Además del sistema formal, una renovación laboral como la que proponemos implica invertir significativamente en programas de capacitación y desarrollo de habilidades con el propósito de preparar a la fuerza laboral para las demandas de un mercado en constante evolución. La capacitación de los trabajadores y las trabajadoras de hoy es una cuestión central para garantizar un futuro sostenible económica y socialmente. Sin embargo, no podemos eludir el hecho de que los empleadores privados tienen la mayor responsabilidad por una sencilla razón: la mayor cantidad de empleados corresponde al sector privado. Su puesta en marcha dependerá entonces de los incentivos gubernamentales, de las condiciones que establezcan las políticas públicas para garantizar que la capacitación a los trabajadores de hoy sea viable.

Al fomentar una cultura de aprendizaje y adaptación, nuestro país puede posicionarse a la vanguardia de la innovación global.

Brynjolfsson y McAfee señalan en *Second Machine Age*, que la primera gran ola de transformaciones del mundo del trabajo se produjo en la revolución industrial, que impactó fundamentalmente sobre los trabajos desarrollados con base en la fuerza física; hoy los avances tecnológicos impactan fundamentalmente sobre los trabajos desarrollados con en nuestra capacidad intelectual.

**Se parecen, pero son distintos:** empleo y trabajo. Siguiendo al jurista francés Alain Supiot resulta menester desvincular el empleo del trabajo. En nuestro país debemos valorar las distintas formas que adopta el trabajo, no solo aquellas que se realizan bajo un contrato formal.

Supiot también enfatiza sobre la importancia de una protección social ampliada y robusta que abarque a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de empleo: acceso a seguros de salud, jubilación y seguros por desempleo para trabajadores autónomos, temporales o precarizados. Ampliar la cobertura de la seguridad social es crucial para adaptarse a las nuevas formas de empleo y asegurar la dignidad de todos los trabajadores.

**Derechos colectivos en la era digital.** La digitalización del trabajo plantea nuevos desafíos para los derechos colectivos. Ante ello, la renovación en nuestra legislación laboral debe contemplar necesariamente los derechos de los trabajadores en plataformas digitales. Ante la "uberización del derecho del trabajo" resulta necesario oponer la "laborización de uber". Es decir que, por más que las formas de producir y trabajar cambien constantemente, siguen siendo las personas quienes deben estar en el centro de los reconocimientos. Establecer entonces, un marco regulador que incluya el derecho a la sindicalización, la negociación colectiva y la protección contra la explotación digital, es una tarea indispensable.

**Autonomía y calidad de vida.** Abogamos por un trabajo que permita una vida autónoma. Una reforma laboral que ayude a mejorar la calidad de vida de las personas



que trabajan debe considerar, además del salario, las condiciones laborales y el equilibrio entre el tiempo de trabajo y el resto de la vida personal. Políticas que promuevan el bienestar integral de los trabajadores, como el derecho a desconectar y entornos de trabajo saludables, son fundamentales para esta visión.

## **Hacia una reforma progresiva del derecho del trabajo, la seguridad social y el mundo sindical.**

Resulta necesario, pero no suficiente, avanzar en:

- Reducción de la jornada y de la semana laboral.
- Registración del trabajo informal.
- Proteger el valor adquisitivo del salario.
- Capacitaciones en tecnología de la producción.
- Licencias parentales homogéneas.
- Sindicalismo fuerte y renovado.
- Participación de los trabajadores en las decisiones y las ganancias de las empresas.
- Sistema de riesgos del trabajo.
- Salir del nominalismo para créditos laborales.
- Régimen especial para las MiPYMES y PYMES, con aportes patronales segmentados y progresivos.

### **Reducción del tiempo de trabajo (medido en jornada o en semana):**

Aumenta la cantidad total de personas contratadas para trabajar. Mejora la salud, aumenta la productividad, otorga mayor disponibilidad de tiempo para desarrollar actividades sociales, recreativas y familiares por fuera del trabajo y estimula la creatividad e innovación de las personas que trabajan.

La reducción de la jornada y/o la semana laboral, en un escenario de mayor productividad del trabajo como resultado de la revolución 4.0, parece ser una solución posible, y ya hay experiencias en este sentido.

Proponemos avanzar en un esquema progresivo que permita jornadas laborales de 6 horas diarias o 36 horas semanales. A su vez, por convenios colectivos de trabajo y atendiendo a las particularidades de cada actividad podrán establecerse mecanismos para aumentar la cantidad de horas diarias, disminuyendo los días semanales.

**Registración o Formalización del Empleo No Registrado:** Asegurar que todas las personas que trabajan cuenten con el reconocimiento de los derechos y beneficios laborales correspondientes, a la vez que se aumenta la cantidad de aportes al sostenimiento del sistema de seguridad social.

Abordar la problemática que cada vez suma mayor volumen, que es la tercerización de mano de obra en todas sus formas. En este sentido el modelo de "trabajador colaborador" que se introduce con la denominada ley bases no hace más que profundizar las inequidades existentes entre quienes acceden a trabajos registrados, con una remuneración justa y condiciones laborales adecuadas, y quienes no lo hacen, con el

agravante de que ahora se legaliza (y hasta promueve) la no registraci3n. A pesar de sus evidentes visos de inconstitucionalidad, que sin duda ser3n declarados por el Poder Judicial mientras el art3culo 14 bis de la Constituci3n Nacional siga vigente, en el 3nterin, esta normativa perjudicar3 a una gran cantidad de trabajadores. Porque incluir la figura de los colaboradores a trav3s del monotributo resulta un intento fr3gil de mejorar el mercado laboral donde no s3lo es in3til en el combate a la informalidad sino que intenta legalizarla. Todo ello sumado a que cada "colaborador" deber3 costear individual y mensualmente sus propios aportes a la seguridad social y de las propias aseguradoras de riesgos del trabajo.

Esta figura que se introduce intenta justificarse en una relaci3n aut3noma sin registraci3n del v3nculo de dependencia acrecentando el conjunto de trabajadores "independientes" que incrementan las filas del precariado. Las medidas que agravan el nivel de precarizaci3n se suman a la creaci3n del Fondo de Cese y favorecen la tercerizaci3n laboral eludiendo responsabilidades de empleadoras. Estos puntos incluidos en la ley bases no reflejan una ambici3n y deseo de contar con empleo de calidad como pol3tica p3blica que segmente los diversos sectores laborales y mejore las relaciones d3biles, asim3tricas y desiguales; sino que promueve todo lo contrario: agudiza los problemas existentes e instituye nuevas conflictos (con altas probabilidades de aumento en su judicializaci3n).

En este punto vale decir que la ley de contrato de trabajo ya hablaba de colaboradores, pero haciendo referencia al trabajador dependiente (3ltima parte del art. 101 por ejemplo). Sobre empresas o promoci3n de los emprendimientos podr3an haber reformado la ley de sociedades comerciales o sus complementarias. Y por contratos at3picos de colaboraci3n o contratos de agencia ya tenemos otra legislaci3n, que se llama C3digo Civil y Comercial de la Naci3n. Por lo tanto, el principio internacional del derecho sobre primac3a de la realidad cobra m3s relevancia.

### **Indemnizaciones (mal llamadas multas) por empleo no registrado.**

No por obvio dejaremos de recordar que algo es obligatorio cuando existe una sanci3n prevista frente a su incumplimiento. Si no hay sanci3n frente al empleo en negro, no solamente se habilita la precarizaci3n humana, sino que no hay incentivo para registrar.

Las indemnizaciones por s3 solas no resuelven el problema de la informalidad laboral, eso qued3 claro desde la sanci3n de la ley 24013, por ello las indemnizaciones deben existir dentro del contexto de incentivos que propusimos anteriormente.

### **Salario M3nimo Vital y M3vil en permanente y adecuada actualizaci3n.**

Podr3a estar "atado" al sueldo de un Diputado Nacional o al Valor de una Canasta B3sica de Alimentos. A efectos de garantizar un salario digno podr3a seguir la evoluci3n del precio de la canasta b3sica de alimentos, aunque para evitar falsificaciones estad3sticas ser3a m3s conveniente que se establezca en alg3n porcentaje del salario bruto de un diputado de la naci3n. El SMVM, entonces, podr3a establecerse en un 40% del salario de un diputado nacional.

## **Participación de las y los trabajadores en las decisiones y ganancias de las empresas.**

Promover la colaboración de los trabajadores en las decisiones y ganancias de las empresas, fomentando la democracia laboral y la distribución justa de la riqueza. Y por supuesto, dar cumplimiento a la manda constitucional de "participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección" establecida en el Art. 14 bis.

## **Licencias Parentales Equiparadas en Hombres y Mujeres.**

Proponemos un esquema paulatino por rama de actividad para que se pueda garantizar la equiparación de las licencias parentales para hombres y mujeres, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral; reducir el sesgo de género, mejorar el bienestar laboral y fomentar la diversidad e inclusión laboral.

## **Capacitaciones y formación permanente.**

Brindar capacitaciones en materia tecnológica para todos los trabajadores, asegurando su adaptación y desarrollo en un entorno laboral en constante evolución. En particular, para las y los jóvenes, proponemos masificar los programas gratuitos de formación técnica y profesional adaptados a las demandas del mercado, promover alianzas con empresas para crear programas de pasantías remuneradas y garantizar la adquisición de experiencia laboral y estimular los incentivos para el empleo joven (reducir temporalmente los impuestos a empleadores que contraten jóvenes en empleos formales, establecer subsidios para pequeñas y medianas empresas que contraten jóvenes, priorizando sectores estratégicos como tecnología, energía renovable y economía del cuidado) entre otras medidas.

## **Sindicalismo fuerte y renovado.**

Los sindicatos articulan la lucha colectiva de las personas que trabajan, y sin ellos quedarán sin voz, sin defensores y cada vez con menos derechos. Resultan indispensables en el diálogo social. Se debe promover un sindicalismo participativo y renovado en elecciones periódicas; con límites a las reelecciones y con pleno funcionamiento gremial de sus comisiones y órganos internos, asegurando la representación proporcional y efectiva de las minorías. La participación de los sindicatos en los órganos nacionales e internacionales donde se discuten y sancionan normas vinculantes sobre el mundo laboral debe ser también una premisa.

## **Comités de salud y Seguridad en el trabajo.**

Establecer comités mixtos de seguridad e higiene en todas las empresas, con la participación activa de empleadores y trabajadores, garantizando condiciones laborales seguras y saludables. El gobierno santafesino que encabezó Hermes Binner, demostró las enormes posibilidades de esta herramienta, no sólo en la mejora concreta sobre las condiciones laborales de los trabajadores, sino también en el aumento de los índices de productividad. Es un hecho que el trabajador que más y mejor produce es aquel que mejores condiciones laborales tiene, como también lo es el hecho de que los trabajadores que mejores condicio

nes laborales tienen son aquellos que pertenecen a organizaciones sindicales robustas.

**Sistema de riesgos del trabajo.** En nuestro país murieron en el año 2022, 613 trabajadores en accidentes de trabajo. Se registraron 523.692 accidentes laborales. Estos accidentes no sólo generan las obvias consecuencias negativas en la salud de quien las padece, también generan consecuencias económicas, sólo en el año 2022 se perdieron 20.654.707 jornadas laborales. Casi el 40% (45.990) de los accidentes laborales del primer trimestre de 2024 están directamente relacionados con el ambiente laboral. Un sistema de riesgos del trabajo que funcione como dictamina la Ley, cuyo artículo 2 define como uno de sus principales objetivos la prevención de accidentes y que actúe en complementariedad con los Comités Mixtos propuestos en el punto anterior, garantizar una mayor protección y cobertura a los trabajadores. Se debe asegurar, asimismo, que los procedimientos de evaluación y compensación por accidentes y enfermedades laborales sean más ágiles y justos; donde el Estado intervenga y regule eficientemente el accionar de las compañías aseguradoras porque lo que está en juego es el derecho a la salud.

**Salir del nominalismo para créditos laborales.** Para combatir la erosión del poder adquisitivo de los créditos laborales debido a la inflación, debemos salir del nominalismo y adoptar mecanismos de actualización automática basados en índices confiables que reflejen el costo de vida. En contextos inflacionarios como el actual, no hay mayor incentivo para el que debe pesos que estirar la deuda.

### **PYMES - MiPYMES. Aportes patronales segmentados y progresivos.**

Suele debatirse acerca de las "cargas", ya sean las tributarias no laborales o las contribuciones patronales y su impacto en las pequeñas y medianas empresas. Al respecto, debemos considerar la heterogeneidad y las distintas dimensiones en el mundo de las PyMES y MiPyMES, con establecimientos que incorporan mano de obra intensiva, servicios de baja calificación, y otras que aún teniendo el mismo tamaño tienen una función productiva diferente. Y por otro lado, establecimientos más pequeños que tienen menor demanda de mano de obra.

En ese sentido, creemos en implementar un esquema de aportes patronales segmentados y progresivos, donde las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) tengan una carga contributiva acorde a su capacidad económica y según sus procesos productivos, evitando que paguen lo mismo que las grandes corporaciones, lo cual fomentará un entorno más equitativo y estimulará el crecimiento y la formalización del empleo en el sector PyME. Siempre elaborando los mecanismos tributarios adecuados donde el que más tiene más pague, y en el cual la garantía de los derechos adquiridos por parte de los trabajadores y sus organizaciones, en el derecho individual y colectivo, no se vean vulnerados.

## El debate continúa.

El sistema capitalista, tanto a nivel global como nacional, está experimentando una transformación radical. Por un lado, estamos viendo cómo se produce una cantidad cada vez mayor de bienes y servicios con una reducción proporcional de la fuerza de trabajo humana. Esto significa que el sistema está prescindiendo cada vez más de los trabajadores, relegándolos en favor de la automatización y la tecnología.

Esta aparente eficiencia tiene un lado oscuro: la creciente producción no se corresponde con un aumento proporcional en la demanda. Ironías del destino, las mismas personas que podrían ser consumidores de estos bienes son las que están siendo excluidas del sistema laboral, sustituidas por máquinas y algoritmos.

Esta situación nos lleva a una encrucijada: ¿cómo puede sostenerse un sistema económico en el que la creación de riqueza no se traduce en bienestar para la mayoría? Es evidente que necesitamos repensar nuestro enfoque económico (y ambiental). No podemos permitirnos seguir postergando a las personas en aras de una supuesta eficiencia productiva. Supuesta porque también en el capitalismo sin reglas que proponen algunos gobernantes de turno, citadores de Hayek y Friedman, empresa grande compra a empresa chica y el destino cierto es la monopolización. Una nueva economía del bien común como la planteada por la economista Mariana Mazucatto es posible, pero debemos observar no sólo el valor agregado en términos económicos, sino también el valor social de lo que producimos.

¿Qué puede hacer la política frente al nuevo capitalismo? Es hora de redefinir nuestras prioridades. Necesitamos un sistema que no solo genere riqueza, sino que también la distribuya de manera justa y equitativa. Es fundamental encontrar un equilibrio entre la innovación tecnológica y el bienestar humano. No podemos permitir que la automatización nos prive de nuestra humanidad, ni que el progreso económico excluya a grandes segmentos de la sociedad.

Es momento de construir un futuro donde la tecnología y el trabajo humano colaboren en armonía, donde la prosperidad sea compartida por todos. Esta es la visión de un sistema económico verdaderamente sostenible, humano e inclusivo.

## Las siguientes preguntas tienen el propósito de alimentar la discusión pública con pretensiones de mejoras.

¿Qué es lo más probable que pase si se eliminan las sanciones para quien promueve el empleo en negro?

¿Qué es lo más probable que pase si se penalizan las huelgas que reclaman derechos? ¿Y qué pasa con los derechos si nadie reclama por ellos?

¿Quiénes ganan y quiénes pierden cuando las relaciones laborales de dependencia pasan de la órbita de protección del derecho del trabajo a las reglas de la "autonomía de la voluntad" del derecho civil?

¿Quién gana y quién pierde cuando se eliminan las protecciones del derecho del trabajo?

¿Qué pasará si la protesta es considerada causal de despido?

¿Quiénes ganan y quiénes pierden con las reformas regresivas? ¿Y con las progresivas?

**Repartir equitativamente (todo).** Por eso, hoy más que nunca, no basta solo con la resistencia, con la oposición a los cambios regresivos. Deviene imprescindible y crucial fomentar reformas progresivas. Ahora con mayor importancia que antes, resulta necesario poner el acento en el reparto. El reparto del tiempo de trabajo y el reparto de lo producido por la fuerza laboral (sea o no humana). Repartir siempre estuvo bien y en crisis es mejor.

El trabajo está en plena transformación, en el mundo entero. Estar a la altura de esta revolución implica proponer achicar la desigualdad, y que eso se refleje en la realidad. Que exista la menor diferencia posible entre quien gana más y quien gana menos. En el fondo, las históricas luchas de trabajadores y trabajadoras nos enseñan a perseguir la igualdad. Nos indican de qué lado ubicarnos. Por eso, si juzgamos a los gobiernos por la manera en que tratan a las personas que trabajan (que son las mismas que producen) estaremos del lado más beneficioso para la humanidad.