Revista

REALIDAD

Nº 76 - 12 de diciembre de 2021

Editorial semanal

JULIÁN OBIGLIO
Director de la Fundación
Nuevas Generaciones

ESTEBAN

En el libro "El problema del dolor", de Clive Staples Lewis, publicado en 1940, el autor, ateo en su juventud, trata el problema del dolor enfocado desde un punto de vista cristiano, intentando explicar cuál es el **sentido del sufrimiento**, y como puede armonizarse la existencia del dolor, con la bondad y con la esperanza.

Luego de leer ese ensayo, un puede llegar a la conclusión de que el dolor existe, y a veces es tan fuerte, para hacernos ver cosas que teníamos frente nosotros, pero que a simple vista no podíamos ver.

Esta semana, Esteban Bullrich nos ha hecho ver muchas cosas que pese a encontrarse a la vista, pasaban inadvertidas frente a nuestros ojos. Esteban se ha convertido en un testimonio de **civilidad, de familia y de fe**. Tal vez, los tres elementos que hacen tan fuerte a la sociedad argentina (sin importar el credo que cada uno tenga), y que nos brindan un sentido de trascendencia que nos distingue de muchas otras sociedades.

Esteban ha puesto en lo más alto a muchas de nuestras instituciones esenciales: la Constitución Nacional, la democracia, los partidos políticos y el Senado de la Nación. Ha llorado de angustia y de dolor, por dejar su posición de representante de la sociedad, para atender su salud y compartir más tiempo con su familia. Eso solamente puede hacerlo alguien que **cree en las instituciones y que valora lo que ellas representan.**

Esteban sabe que no hay honor mayor que integrar el Congreso de la Nación Argentina. Entre senadores y diputados, suman solamente 329 hombres y mujeres que representan a 44 millones de argentinos. Los que hemos pasado por esas bancas, sabemos que es uno de los mayores honores a los que se puede aspirar en la vida pública. Esta semana, Esteban nos ha recordado que actuar en política y representar a nuestra sociedad, **puede ser algo dignificante y admirable.**

Al mismo tiempo, Esteban nos ha recordado que no hay nada más importante que nuestra familia, y que ella es el **núcleo central de nuestra sociedad**. Y que como gran familia necesitamos encontrar puntos de encuentro y alcanzar acuerdos, para lograr las soluciones a problemas que son de todos. Y que dicho proceso podemos vivirlo con mayor respeto y un mejor trato humano. No solamente nos lo ha recordado, sino que **nos lo ha pedido** en forma expresa.

Finalmente, Esteban nos ha recordado que la fe mueve montañas, y que el sentido de transcendencia actúa como fuente de energía que alimenta nuestra vocación transformadora. Esteban ha abrazado su cruz y da **testimonio público** de ello. Con su ejemplo, nos recuerda que a cada uno de nosotros nos tocará la cruz que podemos llevar.

Querido amigo, esta semana has hecho más por nuestra patria y por nuestra sociedad, que lo que muchos de nosotros podremos hacer en toda nuestra vida. **¡Gracias, gracias, gracias!**

Que vos y tu familia encuentren la paz que se merecen, y que nuestra buena Madre los cubra con su santo manto y los acompañe siempre.

Bienvenidos a la **Realidad**. ¡Que disfruten la lectura de esta semana!

ESTA SEMANA

ESTEBAN
Por **Julián Obiglio** 1

Desafíos para generar trabajo
Por **Jorge Triaca**.....4

Sección **La Foto de la Semana**.....6

El Covid adelantó el futuro del trabajo al presente
Por **Josefina Sanz**.....7

Modificaciones estructurales del régimen laboral
Por **Horacio Pitrau**.....10

Éxito o fracaso de las normas laborales en tiempos de crisis
Por **Julio Cordero**.....13

Sección **Humor Gráfico**.....16

La conciliación laboral como política de estado
Por **Omar Nills Yasin**.....17

Sección Agro: Economías regionales
Por **Alejandro Pannunzio**.....20

Sección **"Me lo contó un pajarito"** 24

REALIDAD

Revista digital de publicación semanal que emite la Fundación Nuevas Generaciones, en cooperación internacional con la destacada Fundación alemana Hanns Seidel. En ella se difunden breves pensamientos y opiniones que tienen como objetivo fomentar un mayor debate sobre los valores y las ideas políticas que deben guiar el accionar de aquellos que tienen responsabilidades en el ámbito público y partidario. En línea con el espíritu y a la composición federal de nuestra Fundación, brindamos un espacio privilegiado para los políticos y formadores de opinión de las provincias y municipios de nuestro país. Gracias por acompañarnos.

SECCIÓN
OPINIÓN

JORGE TRIACA
Ex Ministro de Trabajo de la Nación
Ex Diputado de la Nación

DESAFÍOS PARA GENERAR TRABAJO

Argentina enfrenta un enorme desafío. Más del 40% de su población está por debajo de la línea de pobreza y dos de cada tres niños son pobres. Cuando se analiza presente y futuro del país, surge la clara coincidencia de la necesidad de **generar oportunidades** para hoy y hacia el futuro, para el conjunto de argentinos que enfrentan más restricciones y marginación.

Mirando el mundo y analizando la historia, los países que han revertido situaciones como la Argentina, lo hicieron priorizando la creación de trabajo como principal motor para la generación y distribución de la riqueza. Lo hicieron mirando sus ventajas comparativas y apoyando sectores con gran capacidad de crecimiento a nivel local e internacional. Y lo hicieron **generando certidumbre** para que los sectores demandantes de mano de obra, tuvieran escenarios previsibles y se animara a realizar mayores inversiones que generen círculos virtuosos de más empleo, más ingreso y más consumo.

Argentina, enfrenta hace una larga década un estancamiento en el empleo con cobertura previsional. Crecen algunas actividades con marcos normativos y tributarios específicos como monotributistas, o empleo de casas particulares. Pero sigue **decreciendo** la proporción de aportantes al sistema previsional en relación con sus beneficiarios (aportantes/jubilados y pensionados).

Se hace necesario establecer un orden de prioridades comunes para enfrentar este desafío de sacar a tantos compatriotas de la pobreza, y lograrlo de manera sostenida, para darle a las futuras generaciones la capacidad de **mejorar sus expectativas** en su patria, sin necesidad de emigrar.

Para ello, necesitamos **tres temas esenciales**:

Atacar la litigiosidad.
Trabajar para brindar mayor previsibilidad al trabajador como al empleador. Ordenar el sistema de trabajo en función a la eliminación de las imprevisiones y a la generación de certezas. Regular las multas y las penalidades en la industria del juicio, y brindar certezas en el sistema de cobertura de riesgos de trabajo. Crear figuras laborales para trabajadores de economías de plataforma, promover la constitución de comunidades laborales, y generar modalidades que aseguren las prácticas formativas y de adquisición de conocimiento en los puestos de trabajo. Al mismo tiempo, adecuar el marco de la LCT y la ley de Empleo para modalidades que en nuestro marco normativo han quedado desactualizadas, o impiden la generación de nuevas oportunidades laborales. **A mayor previsibilidad menor litigiosidad.**

Todo esto debe incluir un marco macroeconómico y microeconómico que vaya en el mismo sentido, reduciendo los desequilibrios monetarios y fiscales, brindando condiciones tributarias sostenibles, que salgan de la coyuntura, para ver el largo plazo.

Capacitación y formación
Los cambios tecnológicos y la necesidad de brindar habilidades a las personas que no las han podido adquirir a lo largo de sus etapas formativas, obligan a mejorar el acceso al conocimiento. **Prácticas formativas** como las que existen en Alemania y los Países Bajos aseguran mejoras en el acceso al primer trabajo, y potencian el perfil ocupacional. Por otro lado, hay un desafío normativo que debe plantearse respecto de los procesos de actualización de las capacidades a lo largo de la vida laboral: se deben eliminar los incentivos a priorizar perfiles jóvenes en detrimento de trabajadores de mediana edad, y generar opciones de capacitación de estos últimos, para que no queden excluidos de la oferta laboral.

Adecuación del sistema previsional
Argentina tiene más de 17 millones de trabajadores ocupados, pero solamente el 60% de ellos aportan al sistema previsional. Esto genera un problema para los trabajadores pasivos, como es la **sobrecarga** a los vehículos de aporte por descuentos de nómina salarial o de contribución patronal. De ahí surgen muchos de los motores de la litigiosidad planteada previamente.

Muchas de estas cuestiones señaladas tienen sus soluciones diseñadas en proyectos de alto nivel de consenso políticos, pero que no logran el tratamiento correspondiente en un escenario de **procrastinación e imprevisibilidad.** Ojalá que con la nueva conformación parlamentaria las diferencias puedan dejarse de lado, para impulsar una verdadera agenda de productividad y de modernización laboral, que logre lo que todos deseamos: mayor empleo, de mejor calidad.

SECCIÓN

LA FOTO DE LA SEMANA

BIENVENIDO AL SISTEMA

Esta semana juraron los nuevos Diputados con los rituales propios del cuerpo legislativo, que se encuentran expresamente previstos en el reglamento interno de la Cámara.

Aquí comienza el **gran desafío** para aquellos que han realizado campaña criticando el sistema o presentándose como una opción anti-sistema. Ahora se han convertido en parte del sistema y la campaña ha finalizado. Con lo cual deberán **convivir** en forma pacífica y democrática con las restantes fuerzas políticas que han sido elegidas por el voto libre de los ciudadanos.

De esta forma, deberán informar si aceptan o no su salario; si aceptan su equipo de asesores parlamentarios y sus oficinas legislativas. Todo ello, por supuesto, pagado con **impuestos de los contribuyentes**.

Al mismo tiempo, deberán definir si constituyen bloque legislativo con otros Diputados, y desde qué posición negociarán su espacio en las comisiones legislativas (a dónde se produce el 90% del trabajo parlamentario).

Los sistemas mayoritarios funcionan, y uno se integra, o se resigna a ser solamente un voto más dentro de un cuerpo colegiado de 257 personas, donde **ninguno vale más que el que tiene al lado**.

Integrar el sistema puede ser un grave problema, **para los antisistema**.

SECCIÓN
OPINIÓN

JOSEFINA SANZ
Abogada. Ha sido Jefa de Gabinete en el Ministerio de Trabajo de la Nación

EL COVID ADELANTÓ EL FUTURO DEL TRABAJO AL PRESENTE

El mercado laboral sufrió varios cambios con el COVID. Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) durante el 2020 la cantidad de horas de trabajo a escala mundial se redujeron en un 8.8% (con respecto al cuarto trimestre de 2019) lo que equivale a 255 millones de empleos a tiempo completo. Pero los cambios no fueron únicamente el aumento de los desocupados, los inactivos y las horas trabajadas si no que también hubo una **aceleración de procesos** que se venían dando, como la automatización de tareas y el trabajo a distancia (teletrabajo) que instalan un nuevo paradigma en la forma de trabajar y producir y una reconfiguración en las relaciones laborales.

El esfuerzo adaptativo de los empleadores para introducir tecnologías y capacitar trabajadores precipitó un cambio cultural en ellos, que ahora exigen una **mayor autonomía** (ejemplos claros de esto se dieron con los trabajadores de Apple que se negaron a volver a trabajar presencialmente tres veces por semana y al fenómeno conocido como la Gran Renuncia en EEUU). Los trabajadores quieren realizarse profesionalmente y tener tiempo libre para hacer otras cosas que les gusten, una suerte de "autodeterminación de los trabajadores". No es casual que los partidos liberales están sumando adeptos en todo el mundo, especialmente en el rango de los jóvenes e incluso de estratos sociales vulnerables.

Este cambio de paradigma en donde los trabajadores imponen condiciones a sus empleadores y revalorizan su lugar en la producción, viene a marcar el sendero hacia la **crisis o debilitación de la relación de dependencia**, la cual fue concebida para la protección del trabajador industrial de una fábrica, a quien se le requería un horario mínimo y fijo de trabajo, porque el sistema de producción así lo exigía.

Para poder adaptar la normativa que regula las relaciones laborales no solo debemos tener en cuenta que para 2025 la tasa de **automatización** de la fuerza labora será del 47%, frente al actual 33%, mientras que los empleos desempeñados por seres humanos representarán el 53%, muy por debajo del 67% vigente (World Economic Forum), si no que deberemos también situarnos en la realidad económica y productiva sobreviniente.

En ese sentido, nos encontramos avanzando en un camino hacia la descentralización, tanto económica como laboral. La irrupción de las nuevas tecnologías no solo implica una revolución industrial 4.0 sino que también una **descentralización en términos económicos** (blockchain - cryptomonedas) y laborales que profundizan la globalización, incorporando no solo temas de productividad si no ya también monetarios y laborales a dicho concepto.

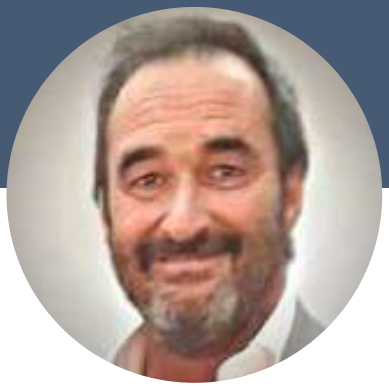
De hecho, actualmente en Argentina se contratan trabajadores de servicios a quienes se les paga con cryptomonedas o en PayPal en el exterior. Es decir, que por mas ley de teletrabajo que se implemente o controles de cambio, muchas cuestiones se han vuelto imposibles de controlar y sabemos que sin control no hay regulación que sea efectiva por lo cual nos encontramos ante **economías paralelas**, trabajadores globalizados y la virtual inexistencia de fronteras por más que los Estados intenten con todas sus fuerzas y mecanismos evitarlo.

En ese esquema el rol del Estado deberá repensarse, al igual que el derecho del trabajo que regula las relaciones laborales. Nos encontramos ante un **cambio cultural** en el mundo del trabajo en donde las personas demandan mayor libertad y flexibilidad. Las leyes de nuestro país no acompañan esas demandas, tenemos un sistema que está pensado desde la lógica en la que, para prevenir abusos de los empleadores, se **anula** la propia voluntad y libertad del trabajador. El resultado de este sistema pensado para el esquema de producción de hace 45 años, lo único que genera en la actualidad son altísimos niveles de informalidad y litigiosidad, así como desamparo para muchos a la merced de proteger intereses de unos pocos.

Asimismo, es imperante que este nuevo modelo se vea acompañado por políticas de los Estados para que no se continúen profundizando desigualdades (mujeres, jóvenes, sectores geográficos / países, niveles educativos etc.) y evitar que millones de personas se vean excluidas y garantizar que no sean dejadas atrás. Este es el verdadero desafío. Tanto las empresas como los estados deberán poner inversión y esfuerzos en **achicar la brecha de habilidades**. También deberá cuestionarse la educación: seguimos con el mismo esquema que hace 50 años cuando no había internet ni disponibilidad del conocimiento. Tenemos que adelantarnos a lo que será el futuro del trabajo porque como bien dijo el informe del World Economic Forum, el futuro es el presente y es para 2025 que los trabajadores deberán estar capacitados para enfrentar las nuevas tareas que deberán desarrollar.

Es importante destacar que la batalla contra la incorporación de tecnología es estéril. Más allá de que no podemos pretender detener o retrasar el progreso, porque no podemos acompañar el proceso para que ese aumento de productividad redunde en un bienestar generalizado, lo cierto es que es algo imposible de detener, retrasar o controlar. En vez de gastar esfuerzos denostando a la automatizaron de tareas como expulsor de personas de sus trabajos, deberíamos orientarlos a asegurarnos que la mayor cantidad de personas puedan **adaptarse a los nuevos trabajos**, a que los marcos normativos que regulan las relaciones laborales estén a la altura de circunstancias y a idear mecanismos (como una asignación universal) para aquellas personas que efectivamente queden afuera del mercado de trabajo.

SECCIÓN
OPINIÓN



HORACIO PITRAU
Ex Secretario de Trabajo de la Nación

MODIFICACIONES ESTRUCTURALES DEL REGIMEN LABORAL

La necesidad de modificación del régimen laboral imperante en nuestro país, quizás parezca una verdad de Perogrullo, pero resulta imprescindible destacarla a los fines de otorgarle una visibilidad tal que permita originar estos cambios que resultan tan inexcusables como vitales y, además, para que los mismos se tornen **punto de partida** para una verdadera transformación de nuestro país.

Y estos cambios deberán ordenarse de manera efectiva y en tiempo corto, sin tapujos ni medias tintas explicándole a la sociedad por qué resulta necesario hacerlos.

Expresada esta necesidad, no puede soslayarse que luego de ser elegidos los ejes, los mismos deberán coordinarse mediante el **dialogo tripartito** entre las autoridades estatales, los trabajadores y los empresarios para que de dicho consenso surja armonía en su instrumentación. En este articulo desarrollare someramente los que a mi humilde criterio debieran incluirse sine qua non.

1. En primer lugar, resulta insostenible el alto nivel de trabajo en negro existente en la Argentina, que algunas estimaciones ubican en un 40% de la totalidad de los empleos del sector privado. Permitir estas distorsiones en el régimen laboral amen de perjudicar gravemente las arcas del estado, coloca a los trabajadores fuera del sistema, **sin beneficios futuros** de la seguridad social y cobertura de salud. Y, por otro lado, ubica en condiciones irregulares a las empresas afectando su sustentabilidad ante la imposibilidad de afrontar los casos de eventuales desafectaciones de personal que resultan millonarias.

Debe superarse ese estadio generando un sistema que otorgue **beneficios impositivos y fiscales** para que los empresarios puedan voluntariamente someterse a un generoso (para que el mismo sea seductor), régimen de blanqueo cuyo objetivo sea posibilitar que esos trabajadores implicados puedan introducirse en el sistema y obtengan todos los beneficios del resto de los trabajadores.

2. En segundo lugar, otra situación a la cual deberá otorgarse prioridad de atención y consideración, resulta el creciente de **cierre de fuentes de trabajo**, originadas por las indemnizaciones millonarias derivadas de las desafectaciones de trabajadores.

Por ello, siempre mediante el dialogo tripartito, deberá coordinarse un sistema de previsibilidad ante eventuales despidos en el desarrollo laboral de los trabajadores ,lo que se llama un **fondo de cese**, a los fines que luego de conformado, los empresarios se aseguren de pagar montos definidos de indemnización teniendo como base el articulo 245 de la LCT y los plus que ella norma dictamina, y asimismo asegurándose el cumplimiento de los derechos de los trabajadores al cobro efectivo de su indemnización (situación que al día de hoy carece de certeza atento los innumerables concursos y quiebras provenientes de las distorsiones mencionadas).

3. En tercer lugar, resulta otro aspecto importante susceptible de innovación normativa, el de las **practicas formativas** y el acceso de los estudiantes y jóvenes a su primer trabajo. Efectivamente, es conocido por todos que la incidencia de los programas de protección en la materia es nula y que su aplicación cuantitativa no abarca ni un 1% del universo de los jóvenes en esa condición. Ante este escenario, resulta indispensable que se generen, sea vía legislativa o a través de los convenios colectivos de trabajo, **nuevas categorías laborales** en todas las ramas de actividad que sean acordes a aquellos estudiantes o jóvenes que buscan su primer trabajo. Estas disposiciones no implican flexibilización laboral de ningún tipo, y muy por el contrario importan nuevas jerarquías expresas de contratación en las diversas actividades.

4. En cuarto lugar, es cuestión de mucha relevancia, y a la que deberá coincidir seguramente el lector, que el nivel de empleo privado genuino ha decrecido estrepitosamente en nuestro país, las empresas ya sea por problemas económicos, sea por el excesivo costo fiscal impuesto o por la falta de confianza y seguridad jurídica por las distorsiones antes mencionadas **han dejado de contratar**. Ante este panorama, y ante el fracaso de los planes de promoción del empleo verificados en los últimos 50 años, resulta necesario instrumentar un programa vía normativa que implique generosos beneficios fiscales e impositivos de contratación de personal **por tiempo limitado**, a los fines que las empresas se decidan por invertir en nueva fuerza laboral.

5. En quinto lugar, otro tema fundamental a tratar, es que se debe con urgencia profundizarse el concepto de **productividad laboral** en los marcos normativos y en los convenios colectivos de trabajo incorporándose clausulas en tal sentido que generen por igual, beneficios a los empresarios y a los trabajadores, y que actúen a modo de incentivos.

6. Por último, es de conocimiento de todos, que en la actualidad se produjo una gran aceleración en el ritmo de adopción de la tecnología en las empresas y en los trabajadores. La adopción de la computación en la nube, el big data, el comercio electrónico, etc, se encuentran en pleno auge de consolidación. Esto significa que la adopción tecnológica por parte de las empresas que generan fuentes laborales, va a transformar las tareas, labores y empleos futuros.

Ahora bien, se encuentra nuestro país en condiciones de enfrentar el cambio tecnológico 4.0 de manera espontánea? **La respuesta es NO**, tanto el marco institucional legal, como el factico en relación al equipamiento, nivel tecnológico y capacitación del elemento humano, no se encuentran preparados para enfrentar el cambio tecnológico, sin contar las trabas burocráticas en el proceso de importación y aforo de los insumos necesarios que generan obstáculos adicionales.

Por todo lo expuesto, no nos quedan dudas, que estos ejes programáticos deben formar parte de la **agenda obligada de políticas públicas en materia laboral**. Es nuestro deseo, y haremos todo lo posible para que así sea.

SECCIÓN
OPINIÓN

JULIO CORDERO
Abogado especialista en Derecho Laboral y Relaciones Laborales

ÉXITO O FRACASO DE LAS NORMAS LABORALES EN TIEMPOS DE CRISIS

Si las normas laborales y su influencia, representan un incentivo o un desincentivo para la generación y conservación del empleo, en las diversas situaciones económicas, es un debate que se ha dado, especialmente en tiempos de enorme crisis como la que nos desvela, tanto en el mundo, como en nuestro país. Desde siempre, se ha pensado, que más allá de la influencia del mercado y los claros mínimos protectorios, las normas coadyuvan en la influencia económica a desarrollar los aspectos salientes de una sociedad.

Las normas laborales, su interpretación actual y los indicadores con que se cuenta, pueden acertar fácilmente un diagnóstico preciso sobre si existe o no una eficiencia en el logro de una política social que busque una **prolífica interrelación** entre actividad, trabajo, desarrollo social y producción adecuada de bienes y servicios.

Ello requiere, que seriamente respondamos la pregunta siguiente: **¿Es el empleo un bien social que debe ser fomentado, o no?**

Si respondemos que si, como pienso, por razones que inclusive exceden la necesidad económica, y asimismo entendemos que las normas impactan de alguna manera en la generación de la actividad, entonces es tiempo de unirnos el Estado y los actores sociales con este fin. Si colegimos en conjunto que la actividad privada además de la actividad estatal **es necesaria** para la adecuada producción de bienes y servicios en

el estado de bienestar social, y que el empleo registrado es mejor que el empleo no registrado, entonces debemos **modificar la tendencia** de inercia jurídica, afrontando de manera activa, oportuna y adecuada la situación actual.

Las pymes y micro pymes en enorme crisis, representan, por su esencia, junto con las otras empresas de mayor envergadura, **el medio adecuado** para a la generación del empleo y la salida de la desocupación, especialmente por su capilaridad en la inserción social. Estas empresas, deberían tener un régimen de registración simple, de costo adecuado, que beneficie tanto al empleador como al trabajador.

Algunas normas y sistemas indemnizatorios deberían revisarse. Si como sucede actualmente, los trabajadores informales tienen mayores ventajas frente a la desvinculación que los trabajadores formales (leyes 24.013 y 25.323), y a ello se suma que muchos planes tienen como condición la no realización de trabajos en relación de dependencia, entonces **se fomenta** sin quererlo, desde el propio sistema, la informalidad laboral y el desempleo.

Debería encontrarse un régimen jurídico laboral que no centre su actividad en la **litigiosidad**. Muchas de las normas relativas a la conclusión laboral, son confusas, obligando a la realización de trámites administrativos de certeza. Los certificados del art. 80 L.C.T. podrían ser entregados por el empleador, de manera virtual, sin riesgo para las personas, mediante su escaneo y remisión a un sitio de control diseñado a tal fin por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Además de ser recibido por el trabajador por este medio virtual, podría ser conservado por el Estado en dicho sitio como un servicio adicional al trabajador.

El sistema de interpretación de los artículos 29 y 30 de la LCT, no debería desincentivar la posibilidad de actuación de las Pymes en el esquema de trabajo colaborativo de la cadena productiva y en su relación con las empresas de mayor tamaño. El trabajo independiente de los profesionales universitarios, la locación de servicios, **no debería ser un riesgo** en interpretaciones laborales, siendo fundamental volver a otorgar certeza a dichas contrataciones.

Toda persona debería tener el derecho fomentado, a insertarse o reinsertarse en el mercado laboral. Con menos de 30 años de edad, o más de 55 años, debería contarse con la posibilidad de aprender laboralmente una actividad, por el plazo de dos años (o el que prefiera el legislador) continuos o discontinuos y comenzarse una relación laboral, **exceptuada de aportes y contribuciones** al sistema previsional temporal establecido. Cuando decidamos, podremos ocuparnos de dar contenido a la relación laboral en toda su estructura, al trabajo en todas sus formas, priorizando la dignidad y la inserción social en el adecuado transcurso de dichas relaciones.

En dialogo social, inminente, deberíamos modificar la tendencia orientada hoy hacia la litigiosidad en la terminación de las relaciones, y dirigirla hacia el **comienzo y fomento de ellas**. De esta manera, lograremos armonía en la diversidad y progreso, para que las personas puedan avanzar económicamente en su trabajo. Puedan ser empleadores o puedan trabajar autónomamente, fomentando y facilitando el emprendimiento personal y colectivo generando un clima social que nos permita sentirnos orgullosos de lo que hemos construido.

SECCIÓN

HUMOR GRÁFICO

MUCHAS PALABRAS, POCAS SOLUCIONES

Viñeta de Gila, febrero de 1974

El pasado viernes, el Gobierno celebró el día de la democracia y el día de los derechos humanos en la plaza de mayo con un acto encabezado por Alberto Fernández y Cristina Kirchner. No se sabe exactamente si dicho acto fue una clase de negociación dictada por Cristina para Alberto Fernández, una siesta para Mujica o un chiste de mal gusto del gobierno.

Lo que queda claro es que aquellos que se apropian de la bandera de la democracia son los primeros en violar sistemáticamente el Estado de Derecho, empezando por confundir un **acto institucional** con una movilización partidaria. La invitación de dos dirigentes políticos extranjeros de izquierda, fue la frutilla del postre.

Gastaron 40 millones de pesos para aquella muestra de **hipocresía**, demostrando una vez más que su preocupación real es llenar plazas y no heladeras, dispersar palabras en el aire y no ejecutar políticas publicas efectivas. En definitiva, el Gobierno hizo de vuelta mas de lo mismo: solamente un discurso.

SECCIÓN

OPINIÓN

OMAR NILLS YASIN

Ex-Director Nacional del Servicio de Conciliación Obligatoria y Personal de Casas Particulares del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. Subdirector del Instituto de Derecho del Trabajo del C.P.A.C.F.

LA CONCILIACION LABORAL COMO POLITICA DE ESTADO

La Conciliación Laboral Obligatoria fue instaurada en la Ciudad de Buenos Aires en el año 1996, como etapa previa administrativa obligatoria para acceder a la Justicia Nacional del Trabajo habiendo entrado en vigencia y operatividad el 1° de septiembre de 1997. Es una instancia administrativa previa, en un organismo creado al efecto en la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación denominado SECLO (Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria). Como auxiliar se crea el Registro Nacional de Conciliadores Laborales (RENACLO), Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

El SECLO sustancia el procedimiento de **Conciliación Laboral Obligatoria**. La instancia mediante la cual se dirimen - con carácter obligatorio y previo al inicio de la demanda judicial- todos los reclamos individuales o pluriindividuales, que competan a la Justicia Nacional del Trabajo; es decir aquellos en los que el contrato de trabajo se hubiere celebrado, o ejecutado, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, o cuando el domicilio legal del empleador se encontrare en dicho ámbito. La instancia conciliatoria es de carácter gratuito para el trabajador y sus derechohabientes, y de bajo costo para el empleador y para el Estado.

Durante la gestión 2016/2019 desarrollamos esta política que **hoy día ha sido abandonada** por la actual administración nacional, pero persiste en

mostrar, a pesar de ello, buenos resultados. El SECLO recepta el reclamo, gestiona la asignación (por sorteo) de los Conciliadores, fija audiencias, registra los trámites y acuerdos conciliatorios, mantiene la intercomunicación con los Conciliadores y homologa los acuerdos conciliatorios que se logren, siempre y cuando se haya alcanzado una **justa composición** de los derechos e intereses de las partes, de conformidad con lo dispuesto por las normas legales vigentes, pasando la cuestión en autoridad de cosa juzgada.

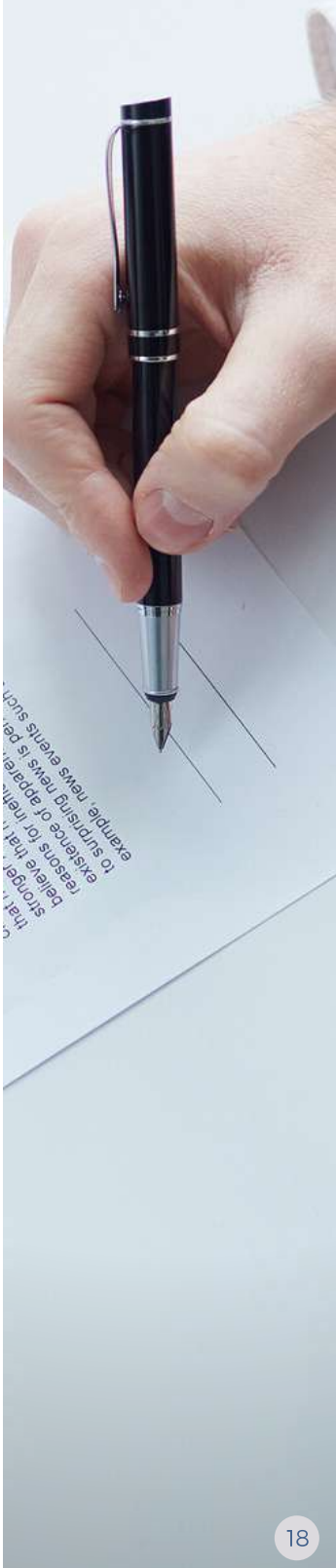
El conciliador es un abogado particular con una matrícula otorgada por el Estado (Ministerio de Justicia) por ende no cobra remuneración de éste, ni forma parte de su estructura. Obtiene sus honorarios cuando se llega a un acuerdo entre las partes y el obligado al pago es el empleador. **El sistema se autofinancia**, lo que constituye para el Estado una manera ágil y económica para que los trabajadores y sus empleadores resuelvan sus conflictos de trabajo. es gratuito para el trabajador que concurre a la audiencia de conciliación asistido con su letrado de confianza o representante gremial.

Arribado al acuerdo es la autoridad administrativa quien revisa el convenio, y si entiende que se ha arribado a una justa composición de los derechos en juego y si no se han violado normas de orden público, **lo homologa** y pasa en autoridad de cosa juzgada. De no arribarse a un acuerdo, dejara abierta la instancia judicial.

PASOS DADOS PARA EL MEJORAMIENTO DEL SISTEMA:

Durante la gestión iniciada en 2016, se mejoró mucho dicho sistema, para lo cual:

- Se **redujeron los tiempos** de 60 días a 10 días a la primera audiencia.
- Se **facilitó la negociación** dictando disposiciones tendientes a la mejora del sistema y a velar por los derechos de los trabajadores.
- Se estableció la obligatoriedad de la **comparecencia personal** del trabajador a la audiencia que se designe en el procedimiento, ya que ello resulta esencial para el trabajo de los conciliadores en acercar a las partes.



- Hoy el trabajador es parte fundamental en la audiencia donde es escuchado, se le explica la naturaleza de la misma y él decide con el asesoramiento de su abogado de confianza. También escucha la oferta que le es trasmitida por la parte contraria.
- Se publicaron en la página web del SECLO los **criterios de homologación** de los acuerdos, permitiendo que los usuarios del sistema conozcan de antemano que tipo de acuerdo es susceptible de homologación registración, cuál no, recortando discrecionalidad de la administración.
- En materia de acuerdos, se logró establecer un **récord histórico**, llegando a porcentajes que nos indicaban que, de cada dos conflictos, uno se soluciona en el SECLO, y no llegaba a la Justicia.
- En materia de **costos**, se profundizó la ventaja de este sistema para el Estado. Con mucho menos personal que la justicia laboral, en 2017 recibió 122.217 expedientes, y resolvió 56.653 de ellos. Todo ello con 70 agentes y 150 conciliadores; los cuales no cobran sueldo del estado y trabajan en sus estudios particulares, usando sus propios elementos e insumos.
- La diferencia con el la justicia laboral es más notoria en materia de **tiempos**, pues llegar a una sentencia definitiva en dicho fuero requiere entre 4 y 6 años, en tanto que el expediente del SECLO tardaba 28 días promedio cuando se arriba a un acuerdo y 25 días promedio cuando no lo había.
- Finalmente, en materia de **costos ecológicos**, el SECLO genera ahorro de energía e insumos ya por la diferencia en la duración de los procesos y en estructura, consume muchísimos menos recursos que la estructura judicial.

POLÍTICA DE ESTADO

En el año 2016 comenzamos algo que jamás se había hecho y es proponer a las provincias que establezcan una instancia de conciliación laboral obligatoria previa para resolver los conflictos laborales individuales tal como invita la ley 24635 del año 1997.

La concepción de que la conciliación laboral encarnada por el SECLO es una política de Estado, propende a la **pasificación social** y promueve que las partes lleguen a un acuerdo que las satisfaga, y que sea definitivo y pacificador.

Lamentamos la falta de continuidad de esta política, pero estamos convencidos que de ella nuevamente podrá ser llevada adelante, recuperándose rápidamente el tiempo perdido. Creemos que hemos instalado en todo el país el concepto de la eficiencia de la conciliación laboral para la solución de conflictos, y de ello, **no hay vuelta atrás.**

SECCIÓN

AGENDA AGRO

ALEJANDRO PANNUNZIO
Ingeniero Agrónomo
Presidente Comité Argentino de Arándanos

ECONOMÍAS REGIONALES

Las economías regionales, se encuentran desarrolladas en distintos sitios del país, donde han encontrado ambientes apropiados para que los cultivos puedan expresar su **potencial agroecológico** y son grandes generadoras de mano de obra, en especial durante los períodos de cosecha. Esas potencialidades se ven manifestadas por una interacción de factores que finalmente dan mayor o menor competitividad a esas producciones. En general sus productos se comercializan abasteciendo en distintas proporciones al mercado de exportación, al mercado interno y a la industria.

Muchas empresas se han integrado verticalmente, siendo productores, empacadoras, exportadoras y cuentan con aduanas domiciliarias en sus empaques, y una proporción creciente de ellas va incorporando la **industrialización** de parte de su producción, con el objetivo de sumar valor a kg. de fruta de producido.

Todas estas actividades son parte de la denominada **bioeconomía**, que FAO define como: "La producción basada en el conocimiento y la utilización de recursos, procesos y métodos biológicos para proporcionar bienes y servicios de forma sostenible en todos los sectores económicos". Esta definición es pertinente para completar al concepto de la gran agregadora de valor que es la agricultura en sí misma, ya que toda producción agrícola se realiza cabalmente mediante el proceso de fotosíntesis, que a través del agua y dióxido de carbono en presencia de luz solar producen carbohidratos de manera masiva.

Como define FAO, estos procesos requieren del conocimiento y es allí donde el **capital social** cobra relevancia, y donde vemos que la productividad generando valor, preservando los recursos y cuidando el ambiente requieren de una capacitación permanente de sus recursos humanos para lograr una mayor productividad. Por supuesto que la infraestructura, la logística, un marco normativo de largo plazo y de estabilidad económica, fuentes de financiamiento acordes a los plazos productivos y relaciones laborales justas, claras y estables son **esenciales**, para que los proyectos se puedan realizar y el potencial de las regiones se pueda expresar.

La gran virtud de estos proyectos, es que favorecen el arraigo a través de las fuentes de trabajo que generan, ingresan divisas fruto de la exportación y **producen el desarrollo** de toda una serie de servicios que requiere la producción; desde talleres para sus maquinarias, hasta expertos en electrónica para el manejo y servicio de sus máquinas, estudios contables y servicios aduaneros para atender sus requerimientos contables, impositivos y de aduanas domiciliarias instaladas en los campos, ingenieros agrónomos y en alimentos en sus procesos, etc. La interacción con organismos oficiales como SENASA e INTA es continuo, en un **proceso virtuoso** de colaboración y aprendizaje publico-privado, como el control de la mosca de la fruta con SENASA o el desarrollo de varietales adaptados a nuestras regiones junto con INTA.

Las economías regionales cumplen normas internacionales como GlobalGap en su producción, BRC o Primus en sus empaques, Grasp, Smeta en aspectos sociales, ISO de Huella Hídrica en aspectos ambientales, con capacitación continua de todo el personal a cargo de las empresas. Es de destacar el Sistema de Cumplimiento Social (SCS) para la **prevención del trabajo infantil** en el caso de las producciones de arándano, lo que incluyó un trabajo de varios años en el desarrollo de un sistema creado propio por todos los actores de la cadena de producción (trabajadores, empleadores, contratistas, transportistas, estados nacional, provincial y municipal) y que concluyó con una auditoria externa en campos de Tucumán, Entre Ríos y Buenos Aires. Es loable que en Tucumán funcionen desde hace años Centros de cuidado infantil para hijos de padres y madres que van a cosechar, quienes reciben atención y cuidados durante el horario en que los mayores trabajan.

Ahora bien, el **marco laboral** en que se desarrollan las tareas en las producciones regionales, contempla el personal permanente del campo que desarrolla las tareas generales en cada establecimiento y al personal que en gran cantidad se suma, para cosecha, empaque o poda en periodos determinados en cada región, cultivo e inclusive con diferencias de acuerdo a las variedades dentro de una misma región y con la misma especie. Este último personal en función de los requerimientos de cosecha, empaque y de poda por ejemplo, trabaja en el mismo año **en distintos establecimientos**, por ejemplo en algunos campos se cosecha un día pero no el siguiente con lo cual hay personal de cosecha que trabaja alternativamente durante la misma temporada en diferentes campos, muchas veces con el mismo contratista o empleador, pero en distintos predios, lo mismo ocurre con la poda. Esto genera algunas dificultades a la hora del pago de los aportes y contribuciones sociales y de **establecer claramente las relaciones laborales.**

Por ese motivo el personal de tareas de cosecha, empaque y poda debería poder contratarse con las siguientes características:

1) Con un convenio como el de UOCRA que incluya que los aportes vayan a la cuenta de cada trabajador por cada periodo trabajado e incluyendo el proporcional indemnizatorio por cada periodo trabajado, con lo cual luego de cada zafra, cada trabajador es libre de trabajar al año siguiente en el predio que desee, pero habiendo percibido en su cuenta lo correspondiente al periodo trabajado incluido el cese correspondiente.

2) Los aportes a realizar deben hacerse de parte del exportador/comercializador a razón de un monto por cada kg exportado o comercializado en el mercado interno. Estos volúmenes surgen de la información de Aduana o del Documento de transito vegetal electrónico (DTV-e) con el que circula toda la producción. AFIP recibiría los aportes y debería distribuirlos a la cuenta de cada trabajador en función de los días trabajados. Este mecanismo está contemplado en los CCG (Convenio de corresponsabilidad gremial) que en algunos cultivos está vigente y en el caso de arándanos comenzamos a elaborar en 2020 junto con UATRE, Ministerio de Trabajo y de Agricultura, Ganadería y Pesca de la Nación y que esperamos poder dejar operativo para la próxima temporada 2022.

3) Mantener, difundir desde el estado y garantizar la correcta aplicación de la norma sancionada este año por el Gobierno Nacional, que permite que el personal que percibe planes y beneficios sociales no pierda ninguno de ellos al darse de alta para estas tareas.

4) Celebrar un Convenio Colectivo de Trabajo para que los trabajadores y empleadores del sector puedan discutir y acordar condiciones de trabajo y escala salariales. Esto es de vital importancia dado que el Sector no cuenta con un Convenio y se aplican las Resoluciones de la CNTA, que se han declarado inconstitucionales en infinidad de causas judiciales, creando un verdadero estado de inseguridad jurídica.

Los pasivos contingentes fruto de la incertidumbre en la contratación de personal para estas tareas es un **claro obstáculo para el desarrollo** de la actividad, que estas cuatro herramientas pueden resolver en beneficio tanto de trabajadores resguardando sus derechos como para las empresas en pos del logro del mayor desarrollo de las provincias, aumentando la oferta y exportación de productos regionales y evitando el éxodo a las grandes ciudades.

SECCIÓN

ME LO CONTÓ UN PAJARITO

LA SEMANA EN 280 CARACTERES

Mauricio Macri
ex Presidente de Argentina
@mauriciomacri
6/12

El objetivo es volver a gobernar en 2023. Hoy nos reunimos con diputados, senadores y dirigentes de la mesa nacional de PRO para ratificar nuestro compromiso de estar unidos, trabajar con responsabilidad y representar a los argentinos que confían en nosotros.

El capitalismo tiene que dejar de ser una mala palabra en el vocabulario argentino. La Argentina tiene que desalentar el sistema planero. Todos los modelos que se aplican en nuestra economía son viejos. Lo que hay que hacer es liberarla.

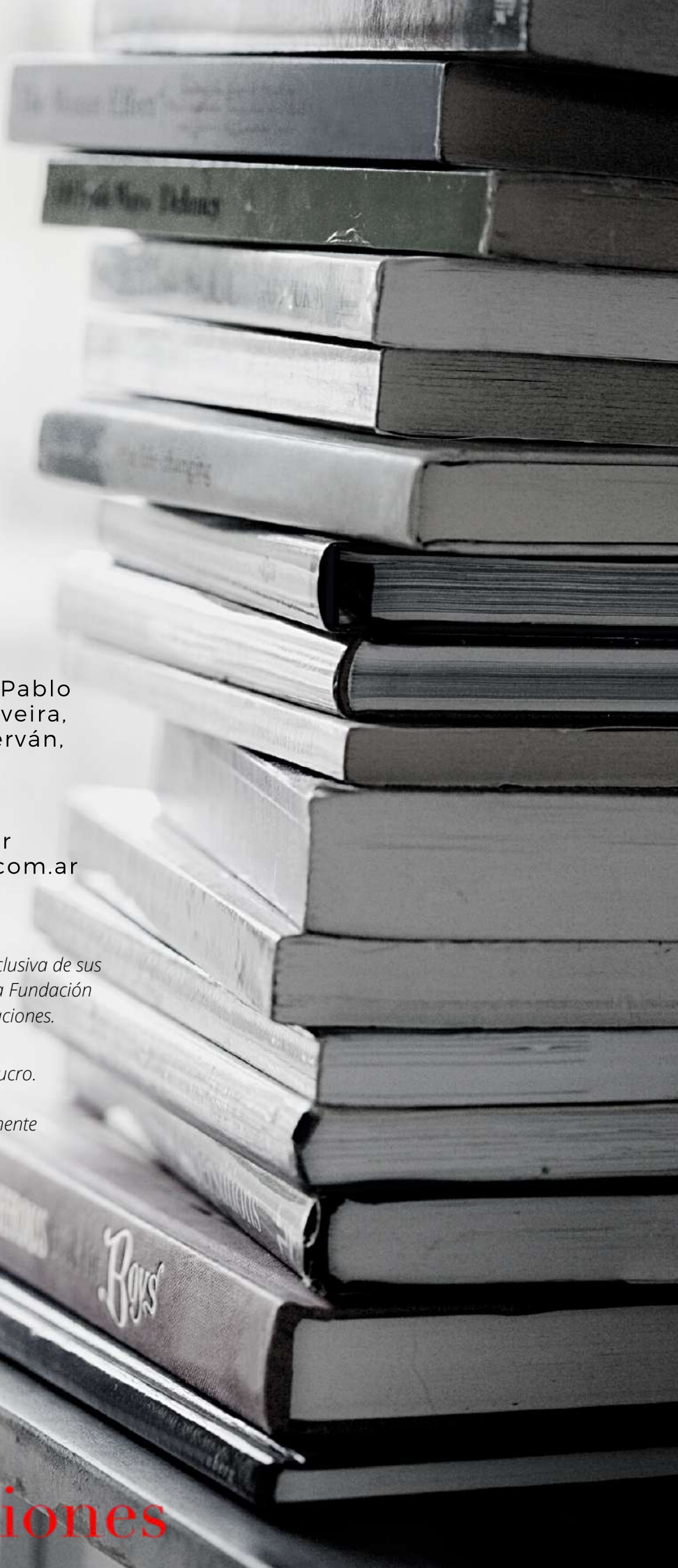
Miguel Ángel Pichetto
Auditor General de la Nación
@MiguelPichetto
6/12

Isabel Díaz Ayuso
Presidenta de la Comunidad de Madrid
@IdiazAyuso
6/12

“La Comunidad de Madrid está al servicio de España y de sus instituciones, de los símbolos del Estado, de la Corona y la unidad de españoles de izquierda a derecha.
Feliz día de la Constitución, de 43 años de paz, prosperidad, igualdad y libertad.”

REALIDAD

PUBLICACIÓN SEMANAL DE LA FUNDACIÓN NUEVAS GENERACIONES, EN COOPERACIÓN INTERNACIONAL CON FUNDACIÓN HANS SEIDEL



Revista semanal REALIDAD

Director:
Julián Obiglio

Coordinación general:
Diego Naveira

Edición y diseño:
Equipo de la Fundación Nuevas Generaciones

Consejo editorial:
Diego Guelar, Mariano Caucino, Pablo Guido, Patricio Giusto, Diego Naveira, María Anne Quiroga, Mariano Gerván, Julio Sahad, Matías de Urraza.

Más información:
www.nuevasgeneraciones.com.ar
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar

Las opiniones expresadas son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no necesariamente reflejan el criterio de la Fundación Hanns Seidel o de la Fundación Nuevas Generaciones.

Publicación de distribución gratuita, sin fines de lucro.
Prohibida su comercialización.
Su contenido puede ser replicado total o parcialmente citando la fuente.

Fundación Hanns Seidel

ng | Fundación Nuevas Generaciones