

# El sistema de relaciones laborales y el cambio: adaptabilidad evolutiva y certeza jurídica

de Mariano O. Muñoz

Es universalmente aceptado el concepto de adaptabilidad de los sistemas al entorno imperante o a las condiciones circundantes. Un equipo de genetistas de la Universidad de Stanford ha recientemente develado que la adaptación es indudablemente una parte fundamental de la evolución genómica humana. ¿Qué sistema podría intentar entonces desafiar este patrón? Ciertamente ninguno con posibilidades ciertas y expectativas concretas de subsistencia. Desde el pensamiento aristotélico en adelante en particular – finales del siglo XX y lo que se va transitando de este milenio – buena parte de la dinámica de nuestra sociedad se basa ciertamente en la idea de cambio. El crecimiento exponencial de los datos y de la información, la disponibilidad de conocimiento no hacen más que incrementar su materia prima: el flujo turbulento. ¿Nos asusta este incesante devenir? Ciertamente no. En una época donde “lo único constante es el cambio” todo tiende a acomodarse tanto en el mundo de las ideas como en los enfoques de la ciencia (la geometría fractal, la termodinámica y los sistemas fuera de equilibrio o la biología con la teoría de los sistemas autoorganizadores productores de orden a partir del ruido, por citar algunos ejemplos) que nos muestran esquemas que extremán la necesidad de buscar formas de receptar la insesante variabilidad de la realidad.

Dentro de este esquema, el “sistema de relaciones laborales”, compuesto por la dinámica de sus actores y la variabilidad de su entorno circundante, posee un elemento, el derecho laboral fundamentalmente en su faz colectiva, que luce particularmente adaptativo y dinámico a partir de su distintiva cualidad de autogenerar normas mediante la actividad desplegada por sus actores sociales. Así, la “negociación colectiva” constituye la principal herramienta adaptativa, permitiendo en teoría a los “players” de una actividad contar con la habilidad y capacidad suficientes para generar las condiciones más adecuadas en cada tiempo. A modo de ejemplo, puede impulsar la producción en un sector, establecer las condiciones de borde que permitan eliminar las asimetrías entre competidores, fundamentalmente aquellas apuntaladas en “dumping social”, organizar sus estándares de producción, transitar con éxito diversas etapas de crisis, etc.

Sin dudas, esta dinámica del derecho colectivo – de cara al gran escenario que importa un mundo globalizado – debería tender naturalmente a favorecer políticas destinadas a alentar “la negociación colectiva integral” y, a través de ella, alentar la capacidad productiva de una industria o servicio en una región o país, para de ese modo generar empleos a la vez que proteger el existente y propender a la empleabilidad futura de sus trabajadores (desarrollando sus capacidades y competencias, sus condiciones de productores y de actores del mercado interno). Esta dinámica redundará en buena medida en la generación de inclusión social, a la vez que facilitará al Estado el cumplimiento de sus obligaciones principales en términos del contrato social. También a prever un sistema ajustado de control a los desvíos que puedan producirse a la aplicación de las normas.

Pero mediando los intereses de los actores sociales (trabajadores, sus órganos representativos y los empleadores) insertos en el sistema de relaciones laborales y las reglas de juego (andamiaje jurídico normativo) se sitúa el “hacer político”, la gestión de las administraciones de turno y el ideario que hace de sustento a su pensamiento, le otorga significado y fundamenta sus acciones. Así, esta “gestión política”, que no siempre es actuada por la estructura formal de un Gobierno, deviene un actor necesario del sistema de relaciones laborales y termina encarnando un “protagonismo estelar”

en la “gestión del cambio” llegando incluso a modificar drásticamente las condiciones de entorno, superando con creces las notas de ajuste que le informa como necesarias, la propia realidad. Así en la Argentina del nuevo milenio con un alentador panorama económico, se van modificando las reglas de juego, en aspectos fundamentales como el sistema previsional, la segmentación productiva, la solidaridad, el ejercicio del “*ius variandi*”, la propia negociación colectiva, el sistema de asociaciones sindicales, la forma de los contratos y su extinción, la naturaleza jurídica de determinados vínculos, las cargas sociales, la calificación de los beneficios, el sistema de riesgos del trabajo, etc. Estos cambios profundos han sido realizados y/o propiciados tanto por el poder ejecutivo a través de sus proyectos de ley y sus facultades reglamentarias, como por el legislador y los sucesivos pronunciamientos de nuestros tribunales que muchas veces profundizan las grietas del sistema y acentúan el marco contingente – debemos entender – con cierto desconocimiento de su efecto multiplicador y exponencial.

En un país que cuenta con una gran tradición de litigiosidad en materia laboral, este accionar va socavando “las defensas del propio sistema” perjudicando principalmente a aquellos que apuestan a la producción y dentro de ellos a los segmentos de mayor capacidad de empleo y menor escala económica: pequeñas y medianas empresas (Pymes, que generan más del 60% de los puestos de trabajo), tornando imprevisible ciertas condiciones estructurales que van paulatinamente condicionando la inversión y el desarrollo de las actividades económicas, jaqueando con contingencias los balances y previsiones.

Sin duda hemos superado como sociedad el estadio de “hiperjuricidad” en donde solo se podía intentar decodificar la realidad a través de la norma. En la actualidad, al influjo de nuestros tiempos políticos, se percibe cierta persistencia en intentar modelizar las normas para una “realidad más teórica que práctica” desaprovechando la oportunidad para generar las adecuaciones evolutivas y adaptativas que el sistema de relaciones laborales requiere, para reconstruir definitivamente la idea de un futuro mejor y posible. Los romanos incorporaron en su sistema de construcción el “arco” que les facilitó aliviar sus majestuosas estructuras, con un esquema de equilibrio de pesos y distribución de presión a partir de su pieza clave: la dovela central. El sistema de relaciones laborales tiene en su marco jurídico normativo la “dovelá central” para repartir la presión, el peso y fundamentalmente dotar de certeza y sustentabilidad a su estructura.

En pos del cambio, no se puede relativizar todo el contenido de una estructura normativa que empieza a ser cuestionada hasta en sus principios más básicos llegando a detraerle el derecho a la previsibilidad aún a quien cumple cabalmente con sus preceptos. El que transita una calle con su auto y pasa un semáforo en verde tiene garantía de haber estado legítimamente habilitado para circular. En el marco normativo laboral de hoy se ha generando una gran cantidad de “luces amarillas intermitentes” que llenan de preocupación a quienes deben conducir el destino de las organizaciones y donde comienzan a prevalecer las “estimaciones” por sobre las certezas lo que nos lleva pensar en la inclusión de cierta dosis de azar en la gestión.

No en vano es en el mundo del “largo plazo” (en el que aún conviviendo con fenómenos aleatorios, la frecuencia tiende a corresponder con la probabilidad), donde se minimiza el azar y se realizan los trabajos más serios y las inversiones más significativas, que consolidan esquemas estructurantes. Creemos que es este el diseño de sistema de relaciones laborales que todos debemos colaborar en construir, asumiendo cada actor social la responsabilidad que le compete a la hora de pedir adecuaciones (sea esta de condiciones de trabajo o salariales) o plantear el conflicto o simplemente, al momento de dar cumplimiento con lo dispuesto en el marco normativo de este sistema. Nuestra más reciente historia nos ha enfrentado a modelos especulativos, a vivencias colectivas de privación de distintos tipo de derechos y/o decidido favoritismo o tutela a determinados actores sociales; estas no son más que experiencias que han evidenciado desvíos (cualquiera sea el lado desde donde uno pueda tomar la lectura) que debemos capitalizar como aprendizajes concretos para nuestra sociedad. Solo en la percepción de un proceso evolutivo y continuo podremos poner las diferencias en valor y animarnos a construir un ámbito con la certeza jurídica suficiente para todos sus actores sociales.

**Mariano O. Muñoz**

Responsable de Relaciones Industriales Telecom Argentina