



Gustavo Ciampa
(Argentina)



Dra. Laura Cociglio
(Argentina)



Francisco Pérez Amorós
(España)

“NO PODEMOS ADMITIR QUE LAS CRISIS DERIVADAS DE LA PANDEMIA SEAN UTILIZADAS PARA DEGRADAR LOS DERECHOS DE TRABAJADORES”

Fue una de las reflexiones del especialista en derecho del trabajo **Gustavo Ciampa**, quien inauguró el segundo panel de la tarde con el tema “Trabajo y Sindicatos en la post pandemia.

Durante su exposición se refirió a **tres desafíos de las organizaciones sociales en este contexto de emergencia sanitaria:**

1) Avanzar en la reglamentación del Art. 14 bis de la Constitución Nacional que garantiza la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Afirmó que el mejor momento para sentarse a negociar esta participación es cuando las empresas no están teniendo ganancias.

2) Si bien existe una ley que regula el teletrabajo la misma no se encuentra vigente. Los sindicatos deben generar por la vía legislativa o por convención colectiva nuevas normativas que consideren las necesidades del teletrabajo que no contempla la ley

de contrato de trabajo. Los nuevos requerimientos tienen que ver con: posibilidad de reversibilidad (es decir que se pueda optar por regresar al trabajo presencial sin explicaciones); se debe respetar el principio de que el hogar de los trabajadores no es una extensión de las empresas y de los poderes patronales; no admisión de segregación, es decir admitir la secuencialidad de tiempos de teletrabajo y trabajo presencial.

3) Reducción de la jornada laboral. Los periodos de 8 hs. diarias y 48 hs. semanales se reglamentaron en un momento en donde no existía ninguna de las tecnologías que tenemos ahora. Argentina tiene la jornada laboral más extensa del mundo. “Tenemos que ir necesariamente hacia la reducción de la jornada en nuestro país y a nivel continental” dijo el académico, ya que está probado que mejora la calidad de vida; permite compatibilizar mejor la vida personal, social y familiar; permite la corresponsabilidad en las tareas y la redistribución del trabajo existente, se incrementa la productividad, disminuye el ausentismo, se revalorizan los salarios, porque cada hora de trabajo vale más.

Ciampa finalizó afirmando que **“el desafío madre es repeler el chantaje de la crisis, no podemos admitir que las crisis derivadas de la pandemia sean utilizadas para degradar los derechos de trabajadores, esto es inmoral”** y añadió que **“los derechos se mantienen y hay que hacerlos valer”**.

“SE ESTÁN HACIENDO ACUERDOS A LA BAJA DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS DE LOS TRABAJADORES”

Fue la reflexión de **Laura Cociglio** en la segunda exposición del jueves a la tarde en la que desarrolló el tema “Acuerdos individuales y colectivos en el marco del Art. 223 Bis de la LCT”.

En primer lugar, planteó **la situación del Art. 223 Bis de la Ley de Contrato de Trabajo que regula las suspensiones de concurrencia al lugar de trabajo fundadas en causas económicas**. Es decir, las producidas por falta de trabajo no imputables al empleador y aquellas producidas por fuerza mayor.

Para que estas suspensiones sean justas deben tener un plazo determinado y ser notificadas por escrito al trabajador. A su vez, no generan derecho a remuneración si se prueban las causas y están supeditadas a dos procedimientos: Uno es el “preventivo de crisis”, que procede cuando la empresa busca suspender al 10% o 15% de los trabajadores y se realiza a instancias del Ministerio de Trabajo. Pero si el porcentaje de suspensión es menor se realiza un procedimiento distinto que fue regulado por decreto. Este procedimiento consiste que, con 10 días de anticipación a la suspensión se debe notificar al Sindicato y al Ministerio de Trabajo que puede homologar la suspensión, es decir, autorizarlas. Se requiere que sean pactadas individual o colectivamente y el trabajador percibe una compensación no remunerativa.

El 27 de abril se realizó un **pacto entre la CGT y la UIA y los trabajadores convalidaron estos acuerdos y las suspensiones con el pago de una prestación**. El Ministerio de Trabajo convalidó

este pacto a través de **la Resolución 397** que estableció el mecanismo de homologación de estos acuerdos de la siguiente forma: empresa y sindicato presentan el acuerdo de suspensión con la propuesta de pago y este se homologa mediante un trámite abreviado.

Cuando esta solicitud es presentada únicamente por la empresa se corre traslado al Sindicato que tiene tres días para contestar. Pasado ese plazo si no contesta se toma como aceptación y se homologa la suspensión.

La pregunta que realizó la académica es qué validez constitucional tienen estas suspensiones ya que se violan leyes de la ley de contrato del trabajo.

La ley de convenciones colectivas tiene dos artículos particulares referidos a esto, el **artículo 8** afirma que la convención colectiva homologada será obligatoria para todos los trabajadores sean afiliados o no. Mientras que el **artículo 7** establece que las normas de convenciones colectivas no pueden ser modificadas por contratos individuales que sean perjudiciales para los trabajadores.

No obstante, se han hecho miles de acuerdos que están perforando esta base de legalidad porque los convenios se hacen a la baja de los derechos adquiridos de los trabajadores.

Quienes avalan estos acuerdos colectivos se basan en el artículo 8 previamente citado,” pero estas convenciones no deberían ser obligatorias porque se están pactando condiciones menos favorables”, analizó Cociglio

“Con estos acuerdos el trabajador estaría dejando un porcentaje de su salario en beneficio de las empresas, estos acuerdos que se hacen de manera expeditiva, sin pedir consentimiento individual pactan condiciones menos favorables y colocan al trabajador como soporte de las pérdidas de las empresas, sin hacerlo participar en las ganancias” finalizó la expositora.

ESTOS INGRESOS, AUNQUE SEAN MÍNIMOS, INTENTAN SOLVENTAR LAS DESIGUALDADES

Para finalizar el panel **Francisco Pérez Amorós**, catedrático de España, se refirió al ingreso de ciudadanía y lo definió como un ingreso mínimo y universal, aprobado recientemente en su país.

Se trata de una prestación no contributiva que es solventada por la seguridad social, que fijará ingresos mínimos y vitales. Son beneficiarios quienes se encuentren en una situación de vulnerabilidad económica y el objetivo es la inclusión social y laboral y la eliminación de desigualdades.

La cuantía del ingreso de ciudadanía va de un mínimo de 420 a 1015 euros, y para su procedencia se consideran los ingresos o el patrimonio de la persona y el grupo familiar. Es un ingreso que podría beneficiar a 2 millones de personas aproximadamente.

Una vez presentadas las características del salario, **Amorós desarrolló reflexiones finales sobre la temática:**

-Consigue revalorizar la dimensión pública del derecho del trabajo, y no potencia a sindicatos o trabajadores sino al Estado, quien reconocerá, liquidará o pagará el ingreso de ciudadanía.

- El derecho del trabajo sale potenciado porque se aumenta el ámbito subjetivo de la protección. No sólo ampara a trabajadores sino a desempleados y a personas que no pueden trabajar.

-Es una medida para la inclusión laboral, al contrario de lo que pueda pensarse que desincentiva la búsqueda laboral. La normativa establece que, aunque alguien encuentre trabajo mientras está cobrando el ingreso de ciudadanía, si no sobrepasa el tope mínimo, seguirá percibiendo el beneficio. Es decir, la prestación es compatible con un salario.

-El empleo informal también podría aumentar sus ingresos combinando con el ingreso de ciudadanía.

-A nivel europeo se encuentra pendiente de aprobación una directiva que regulará los ingresos mínimos. Si esto en algún momento se llegara a aprobar condicionaría a cada país a acogerlo en su normativa.

- Siempre hay colectivos de personas que no van a tener posibilidad de acceder a este ingreso. Por ejemplo, las poblaciones de inmigrantes que se encuentran irregulares.

-La pobreza es una herencia si estos ingresos, aunque sean mínimos, permiten solventar estas desigualdades lograremos que exista más inclusión social y sean menos necesarias estas medidas.

-El ingreso mínimo universal ha de ser un derecho individual, accesible, no discriminatorio, disponible y no ha de estigmatizar.

-Cuando se ponga en práctica la ley hay que ver si se cumple y será susceptible de mejora.