

MOCHILA ARGENTINA

*La solución que nuestro país necesita
para salir de la pobreza*



Teddy Karagozian

ÍNDICE

Prólogo

Introducción

La solución real para nuestro problema estructural

Capítulo 1

¿Por qué necesitamos la Mochila Argentina?

Capítulo 2

¿Qué es la Mochila Argentina?

Capítulo 3

Por qué la Mochila Argentina es beneficiosa para todos

Capítulo 4

Despejando críticas infundadas por adelantado

Capítulo 5

Implementación

Conclusiones

El momento es ahora

Gráficos

El alcance de la influencia nociva del pasivo laboral

Proyecto de ley

Prólogo

En mi primer libro, *Revolución Impositiva* (2019), mostré que el gasto público argentino y el sistema impositivo actual eran consecuencia lógica de un sistema perverso en el que la política gana elecciones cuanto más gasta... hasta que se le acaba el dinero.

Ahora vemos que el dinero se acaba incluso más rápido que antes y que los ciclos de la economía son cada vez más cortos. No los cansaré con las propuestas que ya he hecho en aquel libro, pero, en síntesis, apuntan a simplificar significativamente el funcionamiento del fisco para imponer sobre lo que tenemos —no sobre lo que generamos—, aumentando así el grado de responsabilidad de la política en un sistema federal en serio.

Este segundo libro es el desarrollo de un solo párrafo del anterior y es fundamental para lograr un grado de libertad que le permita a la política iniciar el proceso de simplificación necesario, propuesto en *Revolución Impositiva*. A fin de cuentas, si no se logra que los empresarios aumentemos nuestra propensión a emplear, la política no tendrá otra alternativa más que seguir incrementando el gasto público, puesto que la inercia del sistema la empuja a ello —no importa de qué partido político sea quien dirige el destino del país.

Me han ayudado muchas personas a ir completando y perfeccionando este modelo que, por la profundidad de sus implicancias, puede alcanzar a tanta gente y, por ello, debe cumplir con todos los requisitos de la

Constitución Nacional. En efecto, esta propuesta los cumple: no menos de cuatro abogados constitucionalistas, diez abogados laborales e incontables sindicalistas, empresarios, economistas y políticos han mejorado la idea original, ya sea a través de sus propuestas, sus críticas constructivas o sus desacuerdos.

La robustez a la que he llegado es comprensible cuando se tiene en cuenta que, en el marco de la pandemia del covid-19, participé en más de cincuenta reuniones virtuales y, luego, en más de veinte encuentros presenciales adicionales, tuve el privilegio de discutir estos temas con muchísimas personas a quienes les atrae el proyecto —también, por supuesto, con quienes lo denostan. Algunos, por desconocimiento; muchos, por la pérdida de sus beneficios personales, que vigilan celosamente a pesar del efecto nocivo que tienen sobre el resto de la sociedad.

Ahora, me reservo el derecho a guardar cierto escepticismo frente a las críticas más acérrimas, sobre todo cuando provienen de personas que, francamente, no emplean, ni han tenido que despedir, ni invierten en proyectos atravesados por las relaciones laborales. Es más sencilla para mí esta postura cuando, ante la mínima indagación, queda en evidencia que dichos opinadores seriales en realidad no tienen la menor idea de lo que están hablando —pero también hay que decir algo de los que, a diferencia de éstos, son muy leídos e incluso, quizás exhiben una formación académica en apariencia prestigiosa. Desgraciadamente, hay una brecha inzanjable entre los libros y la vida, pues la realidad no es tan esquemática como los modelos teóricos y nos obliga a tomar decisiones sumamente difíciles con mayor frecuencia de lo que querríamos. Como señala Nassim

Taleb, es diferente cuando se tiene *skin in the game* —es decir, cuando es el pellejo de uno el que está en juego.

Para quienes no me conocen, me dedico a la actividad industrial y eso es lo que haré con o sin Mochila Argentina. No estoy reclamando este cambio para mí, ya que mi ingreso personal no depende de ello. No me mueve otro interés que el de ver a la Argentina reencontrarse con un destino del que nunca se debería haber desviado.

Por ello, saben quienes me siguen que no soy de aquellos que hablan y proponen desde la posición de haber emigrado. Como escribí en el prólogo de mi libro anterior, todo lo que mi familia es, se lo debe a la Argentina —y no permito que nadie me diga que quiere más al país que yo, ni que mis intereses son distintos de los que planteo aquí: ver a nuestra nación creciendo, con la totalidad de la sociedad mejorando su nivel de vida.

Quiero agradecer a Ignacio Pintabona por haber dedicado mucho de su tiempo a corregir este libro, mejorarlo y haberme ayudado a poner en palabras las ideas que estaban en mi cabeza y necesitaban ordenarse. Quiero agradecer también a los muchos abogados laborales que me ayudaron, puesto que son ellos los más conscientes de la gravedad que los juicios laborales implican para las personas y las empresas. Agradezco también a los cuatro abogados constitucionalistas que aportaron sus ideas para hacer la propuesta compatible con la Constitución Nacional. A mis amigos, que discutiendo conmigo, me impulsaron a clarificar mis ideas. Y a mis enemigos, que, con sus objeciones, me permitieron comprender por dónde vendrían los ataques y con ello, robustecer la propuesta. Finalmente, a mi familia, que sufre las consecuencias de mi exposición pública —por izquierda y por derecha he recibido agresiones tanto verbales como escritas, todas innecesarias e inconducentes. Mi familia

comprende que la difusión de estas ideas es necesaria para que la Argentina salga de su estancamiento y, por ello, me apoyan.

Introducción

La solución real para nuestro problema estructural

Saltar fuera del agua

Recuerdo el asombro que sentí cuando, hace muchos años, alguien me contó acerca de un experimento: consistía en poner una rana en agua templada y calentarla lentamente hasta que hirviera. Aquélla, se suponía, no sería capaz de percibir el cambio tan gradual en la temperatura y permanecería en el agua hasta cocinarse. Realmente, me impactó la idea de que un animal pudiera morir así, sin siquiera advertir lo que le estaba ocurriendo.

Poco tiempo después, claro, me enteré de que la conclusión era falsa: llegado cierto punto, la rana, efectivamente, sentiría suficiente incomodidad como para saltar fuera del agua. El experimento apócrifo resultó ser, en realidad, una analogía que apuntaba a reflejar con cuánta facilidad alguien puede normalizar el deterioro de su situación si no ocurre de manera súbita.

Del mismo modo, la economía argentina se ha ido enquistando en un andar pernicioso con el correr de los años: la inflación, la pobreza y el estancamiento de la actividad delatan un sistema en estado de ebullición. Pero hemos afianzado dinámicas nocivas durante tanto tiempo que las herramientas a las que el mundo suele apelar para controlar el rumbo macroeconómico, desgraciadamente, ya no pueden darnos soluciones.

Es decir, en condiciones normales, el crecimiento de un país debería estar en constante tensión con la inflación, dado que el aumento de la

actividad económica conlleva, en sí, la posibilidad de la suba del nivel general de precios.

Entonces, la respuesta clásica de los bancos centrales a una economía recalentada consiste en una política monetaria restrictiva: aumento de la tasa de interés y reducción de la emisión. Esto tiende a enfriar tanto el crecimiento como los precios y si, eventualmente, se corriera riesgo de entrar en recesión o el desempleo fuera demasiado elevado, la ortodoxia indicaría implementar una política monetaria expansiva: reducción de la tasa de interés y aumento de la emisión de moneda. La alternativa keynesiana a este curso de acción, por cierto, supone fomentar el crecimiento mediante políticas de estímulo a la demanda (con el gasto público como herramienta central), pero en definitiva parte del mismo supuesto: uno de los efectos de la expansión de la actividad económica será el aumento de precios.

En nuestro caso, años de ignorar las señales que daban los principales indicadores y la utilización de herramientas erróneas han desvirtuado el funcionamiento de la economía de manera tal que, en la última década, hemos consolidado un rumbo en el que la inflación —contrario a lo que debería ocurrir— convive con el estancamiento de la actividad.

En estas condiciones, las fórmulas clásicas no pueden brindarnos respuestas, ya que, mientras que los instrumentos usados para reactivar el crecimiento podrían disparar procesos hiperinflacionarios, los dirigidos a controlar el aumento de precios llevarían a la recesión y la suba del desempleo.

Ahora, esta situación no es del todo inédita: por ejemplo, la crisis del petróleo en la década del '70 empujó a los Estados Unidos a una situación similar. Por esos años, se instaló un neologismo para dar nombre a lo que

estaba ocurriendo: *estanflación* —la combinación de estancamiento e inflación.

Eventualmente, el pronunciado aumento de la tasa de interés permitió revertir esa coyuntura —recesión mediante—, pero, cabe señalar, la situación de los norteamericanos en ese entonces no era tan dramática como lo es la nuestra actualmente, dado que no tenían una pobreza cercana al 40% —ni un gasto público exorbitante como el nuestro.

Aplicar políticas de *shock* tradicionales, en un contexto frágil como el que hoy enfrenta la Argentina, probablemente derive en un estallido social de consecuencias dramáticas. Por un lado, es innegable que el actual nivel de gasto público no podrá ser sostenido indefinidamente, ya que alimenta el desgaste de los indicadores que más preocupan a los argentinos en su día a día. Por otro, también es cierto que, dada la cantidad de personas que hoy dependen del Estado para afrontar sus necesidades básicas, restringir el gasto de manera forzosa llevará la pobreza y el desempleo a niveles todavía más alarmantes que los actuales. Y a decir verdad, debemos reconocer que este contexto acuciante no es obra exclusiva de ningún gobierno en particular: unos y otros han alternado en la tradición de echarle la culpa de sus males a la administración anterior mientras que, al mismo tiempo, se revelaban incapaces de hacerle frente a la crisis que se profundizaba cada vez más.

En definitiva, estamos asomándonos a un problema estructural de la economía argentina: incluso con un crecimiento demográfico de cerca de 7 millones de personas, nuestro PBI actual es inferior al de 2010 —en tanto, los análisis más conservadores estiman que este año (2022) la inflación rondará el 90%. Honestamente, si no reaccionamos ahora, no habrá diferencia alguna entre la rana hervida y nosotros.

Fue pensando en este tipo de tensiones de fondo que escribí mi primer libro, *Revolución Impositiva* (2019), donde explico la dinámica del aumento de impuestos del pasado. Se debe, en parte, al incremento del costo de la política argentina, dado que la capacidad de ganar elecciones está íntimamente atada al gasto público, que atrae votos de quienes no advierten su relación con la inflación y los impuestos que luego sufren. El costo de todo ello, entonces, se afronta con una mayor presión impositiva sobre las empresas (que no votan) y sobre el valor agregado, lo cual obliga a los empresarios a cobrar más caros los productos a sus clientes —todo en pos de poder solventar los recursos que el Estado distribuye y que el consumidor, insisto, no asocia con el constante aumento del costo de vida, pues, en realidad, son las empresas las que afrontan la mayor parte de la carga tributaria.

El presente libro, mi segundo, explica la causa original del aumento del gasto público: la falta de generación de empleo privado. Lo que esta obra intenta esclarecer es por qué, si la mano de obra argentina actualmente es tan barata, los empresarios de empresas grandes preferimos invertir en tecnología antes que emplear más personal en nuestras compañías. Asimismo, los de empresas chicas prefieren comprar máquinas más rápidas en lugar de poner un turno más de trabajo. Y en tanto esperan las máquinas, aumentan los precios.

Si verdaderamente queremos resolver las paradojas de nuestra economía, sólo nos queda una opción: atacar la falta de empleo privado.

Pensar de manera diferente

Cuando el Imperio macedonio se disponía a conquistar al persa, Alejandro Magno se topó con un desafío que eventualmente agrandaría su mito: al entrar a una ciudad, le fue presentado un nudo inexpugnable que había sido atado tiempo atrás por un rey llamado Gordias. Era cosa de leyendas porque estaba asociado a una profecía: quien pudiera deshacerlo, se decía, conquistaría Oriente.

Cuenta la historia que, luego de evaluar un rato el nudo gordiano, Alejandro lo cortó con un golpe de su espada —y que una tormenta de rayos acaecida esa noche fue interpretada como señal de que Zeus aprobaba la solución encontrada.

En nuestro país, desgraciadamente, muchos se han atrevido, envalentonados, a querer pararse junto a Alejandro. Yo soy más parcial a la postura de Arnold Thornby, historiador británico, quien sostenía que sólo en fantasías las espadas cortan nudos que no pueden ser desatados.

Como señalé anteriormente, a base de urgencias y malos hábitos, nuestra historia reciente, repleta de volantazos, ha encerrado a la economía argentina en una paradoja en torno al gasto público. Por un lado, todo indica que éste no puede aumentar sin disparar una hiperinflación. Por otro, sabemos que, de restringirlo, muchas personas (jubilados, beneficiarios de planes sociales, empleados del sector público) pasarán hambre. Pero, sobre todo, debemos reconocer que el gasto público

—incluso con el elevadísimo nivel de la actualidad—, no puede, por sí solo, hacerles frente a las carencias del país: nunca será suficiente para cubrir todas las necesidades presentes en la sociedad. En resumen, el gasto no puede aumentar, bajar, ni mantenerse igual.

Ahora, si sólo enmarcamos el problema en esos términos, entendemos por qué los diferentes gobiernos (de todos los partidos políticos) no han encontrado una solución a la disyuntiva. ¡Y sin embargo, existe! Lo que debemos hacer es comenzar por reducir la *demand*a de gasto público.

Para volver a la senda del desarrollo es necesario apelar a soluciones sostenidas en el tiempo: es mediante la creación de trabajo privado que resolveremos el nudo gordiano de la economía argentina. Cortarlo ya se probó y no funcionó: hay que probar desatarlo.

Por esto, la Mochila Argentina es la solución que nuestro país necesita: un proyecto que, eliminando el sistema del pasivo laboral, brindará respuestas superadoras a todas las limitaciones del marco actual y aumentará la creación de empleo privado genuino. La propuesta, centrada en la creación de un Seguro de Garantía de Indemnización (SGI), hará todo esto en un contexto de expansión de los derechos de los trabajadores. El leve costo incremental asumido por los empresarios tendrá como contrapartida la mitigación del riesgo.

La creación de trabajo privado formal disminuirá la presión sobre el gasto gubernamental no sólo porque ofrecerá nuevas oportunidades a personas que actualmente dependen de planes de asistencia, sino también porque, dado que los ingresos en el sector privado son más atractivos que los del público, irá reduciendo la planta estatal mediante incentivos saludables, cuando la gente cambie de lugar de trabajo en busca de mejores salarios. Además, la formalización de la economía simplificará la recaudación.

Verdaderamente, si hay algo que podemos asegurar que la Mochila Argentina logrará, es que les dará un marco de mayor seguridad a los trabajadores para que puedan cambiar de empleo con mayor libertad. El marco actual, que también puede ser llamado *el sistema de pasivo laboral*, fomenta la parálisis, ya que con el correr de los años, los trabajadores se resisten cada vez más a la movilidad para no perder su antigüedad acumulada. Con la Mochila Argentina, en cambio, llevarán su antigüedad de una empresa a otra, como en una mochila; la economía ganará dinamismo sin pérdidas de derechos de los empleados.

Quienes ya se han dado por vencidos quieren hacernos creer que el estancamiento es parte de nuestra cultura. Pero los argentinos, si algo tenemos, es una rápida capacidad de adaptación. *Eso* es cultural: cómo reaccionamos al sistema imperante. Debemos poner en juego nuestra resiliencia para mejorar el nivel de vida de los argentinos, dando libertad y movilidad tanto a los trabajadores como a los empresarios, sin pérdida de capital por parte de unos ni de otros.

Estoy seguro de que esta propuesta revitalizará nuestra economía porque es la clave para establecer un modelo de desarrollo genuino, virtuoso y sostenible. Ya hemos probado todas las otras opciones y no han funcionado. Desarrollaré los detalles a lo largo de este libro para demostrar que, contrario a lo que hemos naturalizado, nuestra economía no tiene por qué ser disfuncional. Sin embargo, antes de entrar en los detalles del proyecto, me parece importante examinar los aspectos más problemáticos del marco actual.

Capítulo 1

¿Por qué necesitamos la Mochila Argentina?

Pasivo laboral

Para entender por qué a la Argentina últimamente le cuesta tanto generar empleo privado hay que partir de la base de que, con el marco que rige en la actualidad, una empresa que contrata a una persona inmediatamente incorpora un rojo a sus finanzas. Dado que ese nuevo empleado es, en teoría, pasible de ser despedido, los eventuales costos resarcitorios que ello implicaría debieran ser registrados en el balance como deuda en potencia (no se hace, pues no sirve para bajar impuestos). Eso es el pasivo laboral —como veremos, una figura tan simple como destructiva, que derrumba el valor de las empresas.

Tomemos un ejemplo simplificado para entender el efecto que tiene, entonces, sobre la capitalización: un local comercial con cuatro empleados en blanco (que con las paritarias acordadas en abril de 2022 percibirían cerca de 95 mil pesos por mes) generará anualmente un pasivo laboral de nada menos que 380 mil pesos.

Al cabo de cuatro años, se habrá incrementado hasta superar el millón y medio¹ y, si es como gran parte de los locales del país y desarrolla sus actividades en un espacio alquilado, probablemente tenga pocos activos para equilibrar su balance. Así las cosas, su situación financiera se deteriorará progresivamente con cada año de actividad, ya que, de alcanzar una década de funcionamiento con esos empleados, deberá contar con

¹ Incluso, si incorporamos el preaviso al cálculo, con dicho concepto indemnizatorio a los empleados les corresponde un sueldo más, llevando el pasivo a \$1.9 millones (un 25% más).

activos de un valor cercano a los 4 millones de pesos² para contrarrestar el efecto del pasivo laboral sobre su valoración.

Además, dado que en nuestro país la indemnización se calcula a partir de la *mejor* remuneración percibida por el trabajador en el último año, cada vez que un nuevo acuerdo paritario eleve los sueldos, impactará directamente sobre el pasivo acumulado, actualizando la deuda continua y constantemente.

Ahora, supongamos que el día a día del local es redituable y que la empresa decide evaluar opciones de expansión: cuando vaya al sector bancario a pedir financiación, lo más probable es que encuentre una enorme reticencia a prestarle dinero, dado que la normativa actual establece que los bancos pueden cobrar sus deudas —ante una situación de estrés financiera como el concurso de acreedores o quiebra— recién después de que lo hagan los empleados. O sea que, incluso si la empresa tuviera activos valuados en 4 millones de pesos para hacer frente a su pasivo laboral, a los efectos de conseguir un préstamo, no tendría nada para ofrecer como garantía. Por ello, los bancos piden garantías personales a los accionistas, poniendo en peligro el normal desenvolvimiento de sus familias (así es que, en general, las empresas y los empresarios prefieren no deber —de hacerlo, quedan débiles, frágiles y, por ello, temen crecer; en términos económicos, hemos involucionado y vuelto seiscientos años hacia atrás).

Claro, algunos pensarán que, si la empresa fuera rentable, podría simplemente ahorrar las ganancias obtenidas mes a mes y afrontar la expansión con dinero líquido —pero sabemos que, con la inflación y las tasas de interés de nuestra economía, ello es difícil. Es decir, mientras que

² Actualmente, cerca de 28.400 dólares.

la inflación dispara el valor del pasivo, al mismo tiempo derrumba el valor real de los activos líquidos, estableciendo así trayectorias divergentes entre el debe y el haber, ya que es difícil colocar el dinero a una tasa que mantenga el valor debido, entre otras cosas, al *spread* tan alto en los bancos.

Esta estrategia, en realidad, no sería más que una absurda forma de autosabotaje. Quien decidiera emprenderla correrá el mismo destino que Sísifo, condenado a empujar cuesta arriba una enorme piedra, sólo para que, antes de alcanzar la cima, aquélla ruede irremediablemente hacia abajo y lo obligue a empezar desde cero de nuevo.

Lo que el marco actual genera, en definitiva, es que, con el correr de los años, el valor de las empresas que operan en la Argentina tienda a cero. En muchos casos (en la mayoría, en realidad), se vuelve irremediablemente negativo, por lo cual los empresarios no encuentran incentivos para invertir —y menos aún quieren sus hijos heredar esas empresas por las deudas que acumulan: nadie quiere heredar un muerto.

Por ende, los empresarios argentinos distribuyen dividendos para poner las ganancias a salvo del pasivo laboral y luego, dicho capital es convertido a dólares para ponerlo a salvo de la tendencia inflacionaria del peso. A su vez, dado que ello se registra como una salida de capitales, debilita y hace frágil el mercado financiero local y contribuye, por añadido, a la falta de inversiones locales y del exterior.

Por otro lado, también hay que tener en cuenta el efecto nocivo que el pasivo laboral tiene sobre los asalariados: especialmente, para los que llevan muchos años trabajando. Un empleado que gana 100 mil pesos y tiene quince años de antigüedad en su lugar de trabajo representará, para la

empresa en la que se desempeña, un pasivo de 1 millón y medio de pesos³. Por el contrario, uno recién ingresado representará un rojo de “apenas” 100 mil.

En ese marco, a medida que el de mayor antigüedad envejezca, su empleador, lamentablemente, querrá sacarlo de su nómina cada vez más. Por mucho que valore su experiencia, a éste le convendrá ir bajándole el salario a aquél —en caso de que no decida irse por su cuenta, al menos habrá logrado contener el aumento de su pasivo laboral. Claro, esto no le conviene al trabajador, que sabe que, con un Estado deficitario, su jubilación será muy inferior a los ingresos que pueda percibir como trabajador activo.

Todo esto se vuelve aún más incongruente si tenemos en cuenta que, ante el aumento de la esperanza de vida a nivel mundial, los sistemas previsionales deberán adaptarse si aspiran a mantener su solvencia frente a poblaciones envejecidas. Pero mientras las principales democracias de Occidente proyectan aumentar la edad de retiro, el sistema de pasivo laboral argentino establece incentivos en la dirección contraria, fomentando el retiro anticipado de los trabajadores de larga trayectoria como modo sacarse el pasivo laboral de encima, cuando aquéllos todavía tienen la capacidad y, sobre todo, la *voluntad* de seguir generando valor en el sector privado.

Quiero insistir en un punto: el problema del sistema actual no son los salarios; no es el costo, por más que muchos argumenten que lo es. Lo planteo porque cerca de diez años atrás, en 2010, se hablaba mucho de la falta de competitividad de los ingresos argentinos: el salario mínimo más alto de la región, motivo de orgullo para algunos, era considerado por

³ O, de nuevo, si tuviéramos en cuenta el preaviso, 1.6 millones.

otros el principal obstáculo a nuestras aspiraciones de pleno empleo. Pero hoy en día es imposible sostener esa lectura, ya que, en la década que siguió, el valor del salario mínimo en dólares se desplomó hasta convertirse, por el contrario, en uno de los más bajos de Sudamérica —e incluso así, las cifras de empleo son prácticamente iguales a las de entonces.

Los ingresos, los salarios, en nuestro país, a decir verdad —y con vergüenza—, no pueden estar más bajos. La clave para entender por qué ello no tuvo impacto alguno sobre la propensión a emplear, reitero, está en el pasivo laboral, el factor que más interfiere en el funcionamiento del mercado de trabajo, por sus múltiples consecuencias.

Si observamos la economía, veremos que se están afianzando dos maneras de evitar este problema. La primera es la importación de maquinaria sofisticada, en realidad pensada para países con un costo laboral mucho más alto que el nuestro. Es extremadamente sintomático que, aun con tasas de interés altas, los empresarios prefieran realizar este gasto enorme —que además supone una logística sumamente compleja— antes que tomar personal local a uno de los precios más bajos de la región.

Asimismo, hay que tener en cuenta que esto no sólo implica menos oportunidades para la población económicamente activa que no consigue trabajo, sino también un problema macroeconómico: la importación de esta maquinaria muy sofisticada genera, por un lado, déficit en la balanza comercial y, por otro, una fuga de divisas que son de importancia estratégica para nuestro país.

Ahora, la alternativa entre maquinaria y empleados, en realidad, es pertinente en una parte del mercado de trabajo, generalmente orientada a la producción fabril. En cambio, todavía no están del todo dadas las condiciones para que una máquina pueda servirnos un café, vendernos un

jean en un local de ropa o entregarnos una pizza a domicilio. A esos casos refiere la segunda maniobra usada para evitar el problema del pasivo laboral. Mucho más extendida, alcanza a cerca del 30% de los asalariados⁴.

⁴ Informe del Observatorio de la Deuda Social Argentina (UCA), diciembre de 2021: https://wadmin.uca.edu.ar/public/ckeditor/Observatorio%20Deuda%20Social/Presentaciones/2021/2021-Observatorio-Informe_Resumen_7Dic_Divulgacion.pdf, pág. 18.

Informalidad

El principal indicio de la disfuncionalidad del sistema de pasivo laboral se hace evidente en la alta proporción de trabajo en negro que hay en nuestro país. Aquél es tan disuasivo que son muchos los empleadores que prefieren exponerse a costos legales altísimos, multas y/o clausuras con tal de no dar empleo en las condiciones que prescribe el marco actual.

Obviamente, esto no implica justificarlos. Claro está que los principales perjudicados por el empleo informal son los trabajadores que deben desempeñarse en espacios carentes de derechos. Pero el análisis de las políticas públicas no puede conformarse simplemente con la condena moral: el hecho de que uno de cada tres puestos en relación de dependencia se dé en un marco de informalidad supone un problema demasiado grande como para que el señalamiento de buenos y malos brinde consuelo alguno. Necesitamos reaccionar y crear un marco más virtuoso —sobre todo al tener en cuenta que, para saber realmente cuántas personas son actualmente excluidas del mercado formal de trabajo, también tenemos que contar al 7% de la población económicamente activa que está desempleada.⁵

⁵ “El empleo en la Argentina: aumentan los puestos de trabajo, pero hay más informalidad”, en <https://chequeado.com/el-explicador/el-empleo-en-la-argentina-aumentan-los-puestos-de-trabajo-pero-hay-mas-informalidad/>. Las cifras corresponden al cuarto trimestre de 2021.

Una lectura ingenua podría dar por buena esta última cifra, ya que, a fin de cuentas, es la más baja desde 2016 hasta la actualidad. Pero en ese dato se esconde una tendencia que confirma lo que vengo señalando: entre 2016 y 2021 el empleo asalariado formal, en realidad, *cayó* —casi 1,7%.⁶ La recuperación del trabajo, entonces, se dio principalmente a partir del crecimiento de los empleos informales⁷ y de la merma en la cantidad de personas buscando empleo, lo cual achica la población económicamente activa del país.

En ese marco, debemos reconocer que el sistema de pasivo laboral, en los hechos, está agotado. La verdad está en los números: no está dando trabajo y nos estamos empobreciendo cada vez más.

Luego, las consecuencias del trabajo precarizado son ampliamente sabidas, pero no está de más repasarlas. En primer lugar, éste se ve notablemente más afectado por la caída de los salarios reales que su equivalente formal: mientras que, entre 2017 y 2022, el poder de compra de los empleados privados registrados se contrajo un 15,3%, el de los informales cayó un alarmante 26,2%.⁸ Luego, lo obvio: estar fuera del marco legal implica la ausencia de derechos tales como ART, vacaciones pagas, jornada laboral máxima e indemnización por despido. Claro, ésta puede ser reclamada por vía legal, pero el costo de ello es sumamente prohibitivo, por lo cual suele no hacerse. Finalmente, la falta de aportes jubilatorios impacta negativamente no sólo sobre los trabajadores precarizados sino también sobre las finanzas del Estado, que luego tiene que salvar el déficit del sistema previsional con mayor emisión.

⁶ Íbid.

⁷ Íbid.

⁸ Íbid.

Los defensores del sistema de pasivo laboral hacen la vista gorda ante todo esto cuando proclaman la necesidad de sostenerlo para preservar los derechos de los trabajadores. Si, por el contrario, seguimos corriendo el velo, encontraremos aún más problemas.

Lo que realmente ocurre

El sistema de pasivo laboral parte de una serie de premisas en apariencia inocuas que, sin embargo, han dado lugar a prácticas sumamente conflictivas en la Argentina. Pero hace ya sesenta años, a partir del célebre *efecto mariposa* de Edward Lorenz, sabemos que los sistemas complejos tienen una dependencia extremadamente sensible a las variaciones en las condiciones iniciales, por lo cual esta escalada no debería sorprendernos. A fin de cuentas, todo se reduce a los incentivos que hay en juego.

Entonces, el primer aspecto problemático del sistema de pasivo laboral es la distinción entre despidos con y sin causa. Esta es la clave. Si no se resuelve esto, no importa qué se haga, el conflicto continuará. En los hechos, este es el punto que genera todo tipo de problemas. En primer lugar, lamentablemente, presenta una oportunidad y un gran incentivo para que los empleadores que no quieren resarcir a sus empleados inventen causas de despido fraudulentas. Los trabajadores así quedan repentinamente sin ingreso ni compensación alguna, en una situación de extrema urgencia. Por esto mismo, y pensando en evitar litigios eternos, es común que terminen aceptando quitas impropias y acuerden indemnizaciones menores a las que realmente les corresponden. Si, por el contrario, decidieran ir a juicio y obtuvieran un fallo favorable, les tocará compartir lo obtenido con sus abogados, a quienes, por ley, puede corresponderles hasta un *cuarenta por ciento* del resultado económico. En los hechos, esto equivale a acordar un resarcimiento con quitas, lo cual

refuerza el atractivo de dicha opción, ya que, al menos, supone ahorrar el tiempo y el malestar que todo proceso judicial implica.

La industria del juicio laboral (integrada por abogados laborales y peritos) es, a decir verdad, una de las contadas beneficiarias del sistema de pasivo laboral, ya que también es sumamente problemática para los empleadores. Por ejemplo, alcanza con que un ex-empleado presente uno o dos testigos que aseguren que su fecha registrada de ingreso es falsa para que una indemnización calculada en forma honesta sea objeto de litigio. Fallos adversos en este tipo de conflictos —falsos, en su mayoría— han llevado a una infinidad de pymes a tener que cerrar sus puertas.

La segunda premisa problemática del sistema de pasivo laboral es el hecho de que la antigüedad laboral no sea transitiva. Esto le quita todo dinamismo al mercado de trabajo: hace que personas en busca de mejores oportunidades sean reacias a cambiar de empresa para no perder la antigüedad acumulada, generando así tensiones al interior de las compañías.

Pero, a su vez, la confluencia de estos dos factores —es decir, la falta de transitividad de la antigüedad y la nociva influencia de la industria del juicio laboral— constantemente deriva en perjuicios para los empleadores. Un trabajador que consigue un empleo diferente y quiere cambiar de empresa puede generar conflictos que arruinen el clima de trabajo, buscando forzar su salida. Si logra ser despedido sin justa causa, recibirá un capital que daba por perdido. Si es despedido con causa, siempre tiene la opción de ir a juicio con razones fraudulentas; pero, incluso si desiste de hacer esto último, no habrá resignado nada en comparación con lo que correspondía que hiciera desde un principio —simplemente, presentar su renuncia.

Todo este daño colateral que se desprende del sistema de pasivo laboral es lo que explica el estancamiento del empleo privado registrado, incluso con la mencionada caída de los salarios argentinos en dólares. El Estado, luego, se ve obligado a ofrecerse como empleador de último recurso, lo cual en parte explica el crecimiento sostenido de los empleados públicos en la composición del trabajo registrado en nuestro país.⁹

La Mochila Argentina pone fin a este entramado disfuncional y brinda soluciones superadoras a todo lo que he señalado hasta el momento. Es una propuesta que reducirá los riesgos de las empresas en un contexto de expansión de los derechos de los trabajadores, dando así inicio a un ciclo virtuoso que generará desarrollo genuino.

Pero antes de describirla en detalle, me detengo por un momento en lo que señala Federico Zapata al plantear la necesidad de una nueva agenda de desarrollo para nuestro país:

“la Argentina deberá repensar un nuevo pacto laboral para el siglo XXI. Es necesario encontrar una fórmula en que los trabajadores no pierdan derechos, pero al mismo tiempo el empresariado tenga incentivos para generar trabajo formal. El nuevo pacto, además, debe fomentar la cooperación entre el capital y el trabajo, la movilidad en los sectores dinámicos de la economía del conocimiento, y permitir la incorporación de los segmentos sociales que han quedado fuera del mercado laboral

⁹ *Íbid.*

formal (desempleo, subempleo inestable y empleo regular precario)”.¹⁰

Eso es, precisamente, la Mochila Argentina. Veamos.

¹⁰ Zapata, F. (2021). “Menem después de Menem”. En Rodríguez y Touzon (comp.), *¿Qué hacemos con Menem?* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

Capítulo 2

¿Qué es la Mochila Argentina?

El Seguro de Garantía de Indemnización

Visto que el sistema de pasivo laboral nos ha traído a esta coyuntura disfuncional, es necesario encontrar una manera de garantizar el resarcimiento de los trabajadores sin obligar a las empresas a cargar con un nivel de deuda que paralice el mercado de trabajo. Por ello, la piedra angular de la Mochila Argentina es el Seguro de Garantía de Indemnización (SGI), que, por un lado, le da más derechos al trabajador y, por otro, evita la distinción entre despido y renuncia porque establece que en ambos casos corresponde el pago de indemnización.

Con este cambio de paradigma, los empleadores realizarán en forma mensual un pago equivalente a un porcentaje de su masa salarial: el capital recaudado será administrado en un fideicomiso por la ANSES, Superintendencia de Seguros y una entidad de control a designar que garantice la indemnización a los trabajadores que pierdan sus empleos.

Así, las personas cobrarán sus indemnizaciones en cuotas mensuales equivalentes a su último sueldo *actualizado* hasta conseguir un nuevo empleo, trayendo tranquilidad y seguridad financiera a sus familias. El mecanismo se agotaría recién cuando se superara la cantidad de meses correspondiente a los años de antigüedad que tuvieran acumulados en su Mochila.

Cabe recordar que la indemnización no es un premio al despido sino un mecanismo que apunta a disminuir la incertidumbre de las familias —dando lugar así a una economía con mayor estabilidad.

El preaviso y el primer mes de la indemnización, vale destacar, sí correrán a cargo del empleador, lo cual reducirá significativamente el costo del SGI y facilitará la administración del sistema, cuya viabilidad financiera será sumamente sólida.

Ahora bien, dicho esto, es necesario aclarar que el SGI no será simplemente un abono mensual que otorgue vía libre a las empresas para ejecutar despidos sin consecuencias. Su fórmula, que examinaremos a continuación, supone en sí un sistema de premios y castigos que fomentará la estabilidad del empleo.

¿Cómo se calcula el SGI?

Fórmula para costo del SGI:

$$1 + (8.33/n)$$

Donde n = la antigüedad promedio de los empleados de la empresa, expresada en años.

El costo tendrá un piso del 2% y un tope de 8.33%

El monto del seguro que las empresas deberán abonar será resultado del siguiente cálculo: *el 1% de su masa salarial sumado al 8.33% de la misma dividido la antigüedad promedio de los empleados de la empresa.* De esta manera se premiarán las relaciones duraderas del empleo y, al mismo tiempo, se desincentivará la rotación innecesaria de personal.

Dicho eso, el valor del seguro tendrá un piso de 2% y, a su vez, un tope de 8.33% para no aumentar los costos de ninguna manera a ninguna empresa—incluso las de construcción, cuyos costos bajarán.

Veamos algunos ejemplos, entonces, para entender su funcionamiento aplicado:

1) Para una empresa que recién iniciara sus actividades, la fórmula sería:

$$1 + (8.33/1) = 9.33\%$$

Sin embargo, como el resultado no puede exceder el tope de 8.33%, sólo pagará ese porcentaje máximo.

2) Para una empresa que tuviera empleados de, en promedio, 3 años de antigüedad, la fórmula sería:

$$1 + (8.33/3) = 3.77\%$$

Dado que el resultado no se ve afectado por el tope ni el piso, pagará 3.77%.

3) Una que tuviera empleados de 10 años de antigüedad, en promedio, haría el siguiente cálculo:

$$1 + (8.33/10) = 1.83\%$$

Sin embargo, como el resultado no puede ser menor a 2.00%, pagará ese porcentaje mínimo.

Las empresas preferirán este esquema al escenario actual por la misma razón que los conductores prefieren pagar un seguro mensual antes que llevar encima, cada vez que salen a la calle, la cantidad de dinero necesaria para comprar un automóvil de lujo por si una maniobra desafortunada los llevara a chocar contra un Mercedes Benz.

Pagar mensualmente un pequeño costo para manejar el riesgo es, sin lugar a dudas, la mejor opción, ya que permitirá a las empresas no sólo planificar a futuro con mayor certeza, sino también disponer de capital actualmente inmovilizado para hacer frente al pasivo laboral.

Asimismo, cabe recalcar que, en el cálculo del SGI, la antigüedad promedio de los empleados se verá afectada no sólo por los eventuales despidos, sino también por las renunciaciones de empleados, por lo cual puede decirse que no sólo premiará a quienes despidan lo menos posible, sino también a quienes, en forma sostenida, ofrezcan condiciones de trabajo lo suficientemente atractivas para que su personal no sienta la necesidad de buscar más beneficios en otros lugares. Es decir, hipotéticamente, a una empresa podría llegar a convenirle económicamente *aumentar salarios* para conservar empleados que estuvieran considerando irse, en pos de acceder a un SGI más bajo y reducir sus costos generales.

Por todo esto, es evidente que los incentivos que la Mochila Argentina introducirá en el mercado de trabajo son mucho más saludables que los que operan en la actualidad. Y esto es especialmente cierto en el caso de una determinada categoría de empresas que ocupan un lugar entrañable en el imaginario nacional.

El caso de las pymes

En la analogía del conductor y el costo del Mercedes Benz al que chocó que mencioné anteriormente, dejé afuera, adrede, una dimensión fundamental del dilema para examinarla en mayor detalle ahora. Seguramente muchos adviertan a qué me refiero: para la enorme mayoría de los conductores, verse repentinamente obligados a reponer el valor de un automóvil que tuvieran la desgracia de chocar no sería meramente impráctico, sino imposible —y ni hablemos de lo que sucedería ante un accidente con heridos y muertos. Para el conductor, la existencia de los seguros no supone meramente una opción más atractiva o conveniente, sino la condición ineludible de su capacidad de circular.

Del mismo modo, las pymes quedan especialmente expuestas frente a la industria del juicio porque el costo de una indemnización —sea o no legítima— les es proporcionalmente mucho mayor que en el caso de las empresas grandes. Así, no es en absoluto descabellado que los fallos laborales adversos puedan llevarlas a la quiebra.

Justamente, las pymes suelen ser empresas familiares con relaciones de empleo bastante extensas, dado que, por su escala, tienden a tener los diferentes niveles de su estructura trabajando de manera cercana. Incluso, es muy común que algunos de sus trabajadores vean pasar dos, incluso tres generaciones de una misma familia al frente de la compañía. Esto, entonces, supone pasivos laborales altos en organizaciones que, por otra parte, en general tienen menos espalda para afrontarlos.

Más de una vez me han dicho que la Mochila Argentina sería demasiado costosa para las pymes, aduciendo que pretender que puedan asumir un costo adicional del 8.33% de su masa salarial todos los meses es demasiado ambicioso. Pero sostengo que, por las características que acabo de detallar, la gran mayoría tenderá a pagar un SGI más cercano al piso de 2% que al tope de 8.33%.¹¹

Incluso, podría argumentarse enfáticamente que la Mochila Argentina, en realidad, *protegerá* los puestos de trabajo en las empresas pequeñas y medianas, ya que las que eventualmente pudieran verse obligadas a despedir a una persona no correrán el riesgo de tener que poner fin a sus actividades o —en el mejor de los casos— abrir un agujero en sus finanzas para afrontar el costo de la partida de aquélla.

A fin de cuentas, un marco legal como el actual, que, en pos de enaltecer la indemnización de un trabajador despedido, fuerza el cierre de una empresa y, por ende, hace peligrar las consecuentes indemnizaciones de todo el resto del personal —cuyos puestos de trabajo, originalmente, probablemente ni estuvieran en juego— no es un sistema óptimo: trae fragilidad tanto a la empresa como a la economía.

Claro, las leyes deben ser respetadas. Pero el SGI es una solución superadora porque no enfrenta los derechos de un trabajador con los de sus compañeros en un juego de suma cero. El hecho de que el marco actual sí lo haga es una muestra más de su disfuncionalidad.

¹¹ Por otro lado, las empresas que no pueden afrontar costos adicionales de apenas un 2%, en una economía que, al momento de escribir este libro, presenta una inflación *mensual* de alrededor del 5%, por desgracia, seguramente ya estén en una situación hartamente complicada —con o sin Mochila.

Ahora bien, más allá de que el SGI reducirá los costos de las empresas, también hemos afirmado que la Mochila Argentina traerá todo ello en un contexto de expansión de los derechos de los trabajadores. Y a pesar de que hemos señalado algunas de las formas en que se verán beneficiados, a decir verdad, apenas hemos rascado la superficie.

Los derechos ampliados de los trabajadores

Como adelanté en un capítulo anterior, uno de los aspectos que considero más problemáticos del marco actual es la falta de transitividad de la antigüedad laboral. Esto limita en forma dramática las oportunidades de crecimiento de los trabajadores, que al moverse de una empresa a otra son conscientes de estar asumiendo un enorme riesgo: por mucha experiencia que tengan, si en el nuevo lugar las cosas no llegan a funcionar y perdieran su empleo, quedarían en una situación sumamente desprotegida, ya que allí su indemnización será prácticamente nula.

Lo que ocurre, entonces, es que quienes tienen suficientes años de trabajo en un mismo lugar tienden a quedarse allí, incluso dejando pasar oportunidades con salarios más altos, para no poner en riesgo la seguridad que las indemnizaciones pueden llegar a representar en sus vidas. Esto, a su vez, limita sus respectivos grados de satisfacción y de productividad en sus empresas.

Ahora bien, nuestra mejora del sistema de pasivo laboral pondrá fin al dilema entre la seguridad y las oportunidades de progreso, ya que con la Mochila Argentina, los trabajadores llevarán su antigüedad de empresa en empresa, como en una mochila.

Esto abrirá un mundo de oportunidades para las personas que se desempeñan en relación de dependencia, ya que podrán moverse con libertad en busca de salarios más altos o mejores oportunidades de

desarrollo sin sacrificar la seguridad económica que su antigüedad acumulada les brinda, conservando sus derechos constitucionales.

El otro aspecto cuestionable que también había destacado especialmente es la distinción entre despido con y sin causa. Su principal efecto nocivo radica en que da lugar a todo tipo de maniobras para que los empleadores eviten honrar las indemnizaciones que les corresponde pagar en caso de necesitar prescindir de sus servicios. Sí, cabe reconocer que los trabajadores pueden hacerles frente yendo a juicio y que la jurisprudencia tiende a favorecerlos, pero lo cierto es que los fallos pueden tardar años en salir y que, en tanto, los alquileres, necesidades básicas y demás gastos que los trabajadores deben afrontar en el interín no esperan, por lo cual el día a día de éstos puede volverse apremiante de manera notablemente rápida. Como también señalé, los empleadores pueden especular con esa urgencia para introducir quitas impropias que aquéllos quizá se vean apurados a aceptar, ya que, a fin de cuentas, su alternativa —en el mejor de los casos— también supone dividir la indemnización obtenida mediante años de litigio con sus abogados. Incluso, existen casos en los que quienes sacan provecho de la necesidad de los trabajadores despedidos son los abogados que los representan: el letrado y el expleado firman una cesión de acciones y derechos litigiosos, por la cual éste recibe una determinada suma de dinero de aquél, a cambio de la cesión de los potenciales montos que pudiera ganar en el juicio (que, claro está, son mayores que el capital que hubiera recibido en forma anticipada) —en definitiva, otra práctica de quitas, con diferentes actores.

Esta tensión latente genera crispación innecesaria dentro y fuera de las empresas. La Mochila Argentina, entonces, terminará con este foco de conflicto al poner fin a la distinción entre despido con y sin causa. Quienes pierdan su empleo, empezarán a cobrar sus indemnizaciones *ipso facto*, sin

quita alguna y sin necesidad de acudir a abogados, hasta que consigan un nuevo empleo. *Es tan simple como eso.* Además, conservarán su poder adquisitivo mientras tengan capital en su Mochila, ya que cada cuota mensual será equivalente a su último sueldo *actualizado* —de esa manera, sus familias recibirán contención mientras les toque atravesar el desempleo.

Como también hemos señalado, esto no se verá afectado si su último empleador llegara a entrar en concurso de acreedores o fuera llevado a la quiebra, ya que el garante de la indemnización es el Estado y no aquél.

Actualmente, cuando un empleador encuentra que no puede pagar salarios, aun antes de un concurso de acreedores o quiebra, los empleados tienden a seguir trabajando, pues el riesgo de perder la indemnización los hace continuar en una empresa que está agonizando. Capital y trabajo son prisioneros mutuos. La Mochila Argentina, en cambio, les permitirá a los empleados trasladarse a otra empresa que pueda requerir sus servicios sin la pérdida de antigüedad acumulada. Y este alivio, incluso, puede ser vital para que la empresa sobreviva y evite el concurso.

Asimismo, otra innovación transformadora es que con la Mochila Argentina también cobrarán su indemnización quienes decidan renunciar a sus trabajos, por la razón que fuera —esto es un nuevo derecho laboral que marcará un antes y un después. Si quisieran tomarse un tiempo para estudiar o capacitarse, complementando su educación, contarán con un ingreso estable hasta agotar las cuotas acumuladas en su Mochila. Lo mismo, si quisieran renunciar para dedicarse a buscar nuevas oportunidades o, incluso, si fuera simplemente porque necesitan un descanso. La única diferencia con respecto a la situación de los trabajadores despedidos es que, para no incentivar el cambio excesivo, quienes renuncien no cobrarán la primera cuota de la Mochila —pero no perderán

esa parte de su activo: los pagos, simplemente, se iniciarán un mes más tarde. Esto contribuirá a que la administración del seguro se dé en un marco de mayor previsibilidad y no esté sujeta a apuros innecesarios.

A su vez, la Mochila Argentina funcionará como complemento a la jubilación, ya que quienes tengan antigüedad almacenada en su Mochila al momento del retiro, la irán cobrando en forma de cuotas mensuales hasta agotar su *stock*.

Por último, la Mochila Argentina también es heredable en caso de muerte del asegurado. Estos tres últimos puntos —el derecho a la indemnización aún en caso de renuncia, el acceso al capital acumulado a la hora del retiro y su transferencia ante la desgracia de la muerte— dotarán de mayor solidez a los ingresos de las personas. Y por esta disminución del riesgo crediticio, los bancos podrán otorgar más préstamos a tasas más bajas. Esto alineará en forma más sensata las funciones de la economía con los mecanismos que las sostienen. En definitiva, tiene más sentido que el acceso al capital necesario para un emprendimiento dependa del sistema financiero: es realmente llamativo que, hoy, la forma más viable de obtenerlo sea a través del despido.

De hecho, en muchos casos en los que el trabajador logra cobrar al menos una parte de su indemnización, luego sucede que no maneja los mecanismos necesarios para resguardar el valor de ese capital en una economía tan volátil como lo es actualmente la nuestra. El despido, en ese marco, no solo supone la incertidumbre de perder un ingreso estable, sino que le trae la absurda presión añadida de —de un momento a otro y probablemente sin formación alguna— tener que convertirse en un hábil inversor para poder asegurar su futuro. Obviamente, con el reloj de arena corriendo, ya que, con cada día que no tome acción, su capital perderá frente a la inflación. Así, lamentablemente, no es raro que terminen

perdiendo su dinero en malas inversiones. En el mejor de los casos, compran dólares, que aumentan la fuga de capital.

Los empleados públicos, por su parte, tendrán los mismos beneficios que los privados, con la diferencia de que el Estado no deberá integrar la prima de riesgo del SGI —promoviendo, así, la migración de quienes trabajan en aquél hacia el sector privado sin que ello implique una pérdida de beneficios. La gradual reducción de la nómina estatal resultará en una baja del gasto público, sin conflictos ni *shocks*, liberando no sólo los gastos de la nómina, sino todos los costos asociados con el empleo público.

El aumento de demanda en el sector privado, entonces, traerá mayores incentivos para pasar del sector público al privado: hay que destacar que el aumento de salario que ello supondría impactará inmediatamente sobre el capital acumulado en las mochilas de quienes emprendan el traspaso.

Para hacer más clara esta aseveración, imaginemos que una persona que gana \$100 mil mensuales en el Estado y tiene 20 años de antigüedad allí es atraída por una empresa que le ofrece, en cambio, \$150 mil. En este caso, su capital indemnizatorio pasará de \$2 millones (20 x \$100 mil) a \$3 millones (20 x \$150 mil). Es decir, además de la diferencia de 50 mil pesos mensuales, estará, en efecto, recibiendo una suerte de bono de 1 millón de pesos actualizable por inflación. Es probable que, entonces, sí encuentre suficientes razones para dar el paso —reduciendo el gasto público en el proceso.

Vemos, entonces, que la Mochila Argentina introducirá una abundancia de derechos nuevos en la vida de los trabajadores, que contarán con un importante respaldo para tomar decisiones relacionadas con su futuro sin estar condicionados por los miedos que el marco actual supone. Y como veremos a continuación, este ciclo virtuoso establecido

entre empleadores y trabajadores tendrá repercusiones favorables sobre la sociedad entera.

Capítulo 3

La Mochila Argentina es beneficiosa para todos

Aclaración preliminar:

En este capítulo detallaré por qué la Mochila Argentina es beneficiosa para todos los sectores de la sociedad, ya que suelo encontrarme teniendo que desarticular el prejuicio de que sólo será conveniente para los empresarios. Por ello, cada apartado se centrará en un actor diferente, evaluando cómo la mejora del sistema de pasivo laboral les dará mayores posibilidades de desarrollo a sus integrantes. Si algunos argumentos aparecen en forma recurrente, es porque el alcance de éstos es multisectorial y, en ese sentido, merecen ser señalados cada vez que sea pertinente.

Es beneficiosa para las empresas

Uno de los grandes hitos que la Mochila Argentina traerá aparejada es el hecho de que la industria del juicio dejará de ser una amenaza para la supervivencia de las pymes —dicho lo cual, como hemos visto, los trabajadores que pudieran llegar a perder sus empleos igual tendrán garantizado el cobro del 100% de sus indemnizaciones.

Es difícil sobreestimar el alivio que la previsibilidad financiera traerá a compañías hoy agobiadas por deudas contingentes en el orden de los cientos de miles (incluso, millones) de pesos. Deshacerse de esa nube negra a cambio de una pequeña cuota mensual estable, en un marco que alinea incentivos con buenas prácticas, será —insisto— profundamente transformador.

La eliminación del pasivo laboral, entonces, incrementará el valor de las empresas y les dará mayor acceso a créditos bancarios para invertir y crecer. Esta mayor disponibilidad de capital —tanto propio como proveniente del sistema financiero— les hará más factible tomar personal para aumentar la producción de bienes y servicios e, incluso, responder a la estacionalidad de la demanda con mayor agilidad.

Por otro lado, la productividad de los empleados aumentará en conjunto con la de las compañías, ya que el ausentismo, con seguridad, se verá reducido al disminuir el incentivo a hacerse despedir. Hoy en día, aquél es, desgraciadamente, uno de los aspectos salientes de la cultura laboral en la Argentina, ya que en muchos casos la tasa de inasistencias supera el 10%. En los Estados Unidos, en tanto, es menor al 2%. Así, es

probable que con esta sola mejora ya se paguen los costos adicionales que el SGI representará para las empresas.

El incremento de la productividad, por su parte, reducirá los costos, lo cual también permitirá rebajar los precios, aumentando así la competitividad tanto de las empresas como del país y, con ello, el acceso a mercados locales e internacionales. La demanda incrementada que las empresas encontrarán por la baja de precios y el aumento de salarios, a su vez, hará que necesiten tomar más personal, iniciando de esa manera un ciclo virtuoso.

También cabe destacar que, con la Mochila Argentina, el ambiente laboral de cada compañía mejorará notablemente y podrá concentrarse tanto en aumentar la calidad de los productos como en incrementar la satisfacción del cliente, lo cual disminuirá la propensión de la Argentina a importar productos de consumo finales, redundando en una mejora de nuestra balanza comercial.

Por añadidura, los trabajadores tendrán mayores incentivos para formarse continuamente, lo cual aumentará no solo el valor del capital humano de las empresas, sino también la capacidad de innovación y desarrollo de éstas. Y a su vez, esto generará una abundancia de oportunidades laborales y empresariales con ingresos más altos.¹²

Por todo esto, el SGI permitirá a las empresas proyectar a mediano y largo plazo con mayor seguridad que en el marco actual. Sin lugar a dudas, el hecho de contar con empresas menos frágiles robustecerá nuestra economía y, así, reducirá la recurrencia y la intensidad de las crisis.

¹² Se vuelve evidente que muchos de estos aspectos apuntan a un incremento de la actividad económica, cosa que será relevante para los actores que repasaremos a continuación.

Si apelamos a la terminología de Nassim Taleb, creador de la teoría del cisne negro, es claramente un instrumento *antifrágil* porque, con cada movimiento de las personas y de la economía, se torna más robusto el sistema.

Es beneficiosa para los trabajadores

En muchos sentidos, la Mochila Argentina implicará un aumento de los ingresos de los trabajadores. En primer lugar, porque ésta es un activo con el que contarán a partir del momento en que comiencen a trabajar —y cabe destacar, a diferencia de lo que ocurre en el marco actual, cada año de actividad supondrá un aporte irreversible a su capital acumulado (claro está, hasta que llegara el momento de hacer uso del mismo).

En segundo lugar, porque el hecho de conservar su antigüedad, aun cambiando de trabajo, les dará libertad para moverse en busca de mejores salarios —cosa que, a su vez, será un incentivo para que los empleadores busquen retener a los trabajadores de mayor desempeño en sus empresas ofreciéndoles ingresos más altos.

Por otra parte —dada la reducción del riesgo que el empleo registrado implicará para las empresas—, la Mochila Argentina producirá un descenso en los niveles de desempleo e informalidad laboral, lo cual pondrá una presión de suba sobre los salarios.

Asimismo, la mayor actividad económica traerá un aumento de oportunidades de desarrollo laboral. Y esto mismo, a su vez, se verá reforzado por el mayor acceso a la financiación que tendrán las empresas al deshacerse de su pasivo laboral. Su incrementada capacidad de expansión también traerá nuevas posibilidades de crecimiento para los trabajadores, con empleo más sofisticado y mejor remunerado.

Incluso, podría argumentarse que el aumento del empleo formal permitirá reducir el déficit fiscal, dada la merma en la demanda de políticas de asistencia social: si esto se traduce en una reducción de los impuestos y el nivel de emisión, la inercia inflacionaria se desactivará, lo cual incrementará el poder adquisitivo de los salarios, e incluso, las jubilaciones.

Además, el aumento de salarios y del empleo, más la disminución de precios por mayor oferta y disminución de costo, bajará significativamente el índice de pobreza.

Por último, no hay que dejar de recalcar los nuevos derechos que la Mochila Argentina traerá. A saber: el fin de la distinción entre despidos con y sin causa implica que todas las personas que pudieran ser despedidas, sin importar el motivo, cobrarán sus indemnizaciones sin necesidad de hacer juicio (lo cual implica no tener que dividirlos con abogados ni ver pasar años en espera de un fallo favorable); las personas que decidieran renunciar a sus trabajos también cobrarán indemnización, mientras que en la actualidad se ven obligados a tomar esa decisión sin contención alguna; finalmente, la Mochila Argentina será un complemento a la jubilación y, además, será heredable en caso de muerte del asegurado.

Es beneficiosa para la sociedad

La Mochila Argentina será beneficiosa para la economía argentina y la sociedad en general ya que, gracias a los mayores incentivos que supone para la contratación de personal, bajarán el desempleo y la precarización del trabajo.

Así, dado que para las empresas será más factible crecer, tanto los costos como los precios bajarán, lo cual hará más competitiva nuestra economía.

A su vez, con la Mochila Argentina todos los trabajadores podrán cobrar sus indemnizaciones sin necesidad de hacer juicio: esta disminución en la litigiosidad bajará la crispación social de una sociedad ya demasiado enfrentada.

Por otro lado, contribuirá a reducir el costo del Estado, ya que los privados irán incorporando personal que hoy trabaja en el sector público, atraído por los salarios más altos. En esa misma dirección, con el aumento del empleo, mermará la necesidad de subsidios, lo cual también representará una reducción del costo del Estado.

Asimismo, la consecuente reducción del déficit fiscal, cuya presión sobre la emisión se verá disminuida, llevará a la baja de la inflación.

Por último, disminuirá la presión sobre el sistema jubilatorio, dado que, por un lado, la Mochila Argentina también se cobrará como complemento a éste, y por otro, el aumento del empleo se traducirá en un

aumento de aportes previsionales que harán que aquél sea menos deficitario.

Además, las empresas no tendrán la presión actual de jubilar a sus empleados. A su vez, con la incrementada demanda de gente para trabajar —y teniendo en cuenta que los salarios son más altos que las jubilaciones—, disminuirá la cantidad de personas que se jubilan por no poder conseguir empleo.

La disminución de los precios —por el aumento de la oferta y la caída del costo de producir— junto con el aumento de salarios reducirán la pobreza en el país, eliminando así un factor de tensión social que hoy trasunta generando múltiples focos de conflicto entre los argentinos. Esto nos permitirá vivir vidas más plenas que no estén atravesadas por tensión permanente.

Es beneficiosa para los sindicatos

La Mochila Argentina, sin lugar a dudas, será beneficiosa para los sindicatos y sus líderes, ya que uno de sus principales efectos será el crecimiento del empleo, lo cual redundará en un aumento en las bases de afiliados de éstos. Por otro lado, los salarios más altos —que también serán producto de la Mochila— significarán un aumento de aportes, ya que éstos suelen consistir en un porcentaje del sueldo de los trabajadores. Con estos fondos ampliados, los sindicatos podrán dar más beneficios y de mejor calidad, lo cual les permitirá competir con otros en este sentido.

Asimismo, la Mochila Argentina garantiza que el 100% de los trabajadores cobrarán sus indemnizaciones sin necesidad de hacer juicio, por lo que capital y tiempo de los dirigentes que hoy son normalmente dirigidos a esos litigios podrán tener otro destino. Y en línea con ello, el descenso de la inflación permitirá que la agenda de los sindicatos no esté ante todo condicionada por la necesidad de actualización permanente, que, en definitiva, afecta su capacidad de instalar otros temas importantes —así, en vez de estar permanentemente persiguiendo el nivel de precios con maniobras defensivas, podrán adoptar políticas netamente constructivas, pensando en nuevas maneras de mejorar las condiciones de trabajo de sus afiliados, algo tan necesario en un mundo en constante cambio.

A su vez, tratar con empresas económicamente más sanas les permitirá a los sindicatos negociar en mejores términos, ya que sus interlocutores no

estarán constantemente operando entre la espada y la pared. Por último, tanto las quitas para despedir con menores costos como los despidos con causas fraudulentas desaparecerán. Ambas son maniobras que los sindicatos se ven obligados a resistir una y otra vez desde hace décadas y seguramente celebrarán el hecho de que, finalmente, sean cosa del pasado.

Por todo esto, la Mochila Argentina significará una ampliación de los derechos de sus afiliados, que es lo que, en definitiva, todo sindicato aspira a ver realizado. Esto es especialmente cierto en el caso de los trabajadores informales —de nuevo: *un tercio* de los empleos en relación de dependencia— que hoy se encuentran excluidos de todo régimen de derechos. La Mochila Argentina supone una quita de trabas a la creación de trabajo registrado y, por ello, muchas personas pasarán del empleo en negro al régimen formal sindicalizado.

El sindicalismo tiene la misión de obtener mejoras en el nivel de vida, pero desde hace años en la Argentina muchos vienen perdiendo contra la realidad de un país cada vez más pobre. Junto con ello, el prestigio del sindicalismo argentino también se ha deteriorado significativamente —la Mochila Argentina puede ayudar a revertir esta tendencia.

Es beneficiosa para los jubilados

El significativo aumento de oportunidades de trabajo incrementará las posibilidades de conseguir empleo a edades mayores, en las que la experiencia será bien remunerada. Eso disminuirá la cantidad de gente que hoy se jubila por no encontrar trabajo y, con ello, aumentará en forma considerable el número de personas que aportan al sistema.

Así, con menores egresos y mayores ingresos, el sistema de jubilación podrá pagar lo que corresponde a quienes ya no están económicamente activos.

Hay que comprender que en el sistema actual la cantidad de jubilados crece continuamente, pues, al no conseguir empleo, las personas buscan tener un ingreso asegurado —y es probable que la jubilación hoy sea el mejor instrumento que tienen a disposición.

Pero también hay que comprender que el sistema se alimenta de una gran cantidad de individuos que, debido a que trabajan en empresas que buscan eliminar sus pasivos laborales de la manera menos costosa posible, jubilan lo antes que pueden al personal que tienen a cargo. De ese modo, eliminan el riesgo de un costo financiero muy alto, pues la gente de más edad suele ser la que más años de antigüedad tiene.

Ese doble incentivo que se observa en la sociedad —tanto por el lado de los desempleados necesitados de un ingreso como por el de las empresas que quieren eliminar un riesgo— drena de fondos al sistema de seguridad social, cuyo objetivo debe ser traer tranquilidad a las personas que, luego

de muchos años de trabajo, desean un merecido descanso. Sin embargo, debemos también reconocer que la edad jubilatoria debe ir acompañando la mejora de la salud física y psíquica de una población que vive cada vez más años, teniendo en cuenta que el trabajo no es un castigo sino una actividad que completa a las personas. Debemos aspirar a que éstas puedan, a una edad mayor, devolver lo mucho que han aprendido, dado que, insisto, es de suma utilidad para los jóvenes estar en contacto con gente con experiencia, pues mejora las posibilidades de crecimiento de la sociedad en forma armónica. Todo lo contrario sucede cuando falta empleo: los mayores quedan expuestos y se convierten en objeto de resentimiento por parte de los jóvenes, dado que acaban funcionando como taponés en las organizaciones.

El hecho de que la población retirada haya ido creciendo en proporción a la población empleada en el sector formal es la causa de un sistema jubilatorio que paga cada vez menos y es cada vez más deficitario. Todos sabemos que este sistema ya está explotado: para solucionarlo hay que motivar a las personas a permanecer empleadas, ofrecer oportunidades con salarios mayores y disuadir a las empresas de jubilar por razones financieras. Si la sociedad pudiera aprovechar el incremento en la generación de valor agregado producto del trabajo mancomunado de jóvenes y ciudadanos mayores, el país estará más cerca de salir de la pobreza generada por una población que, pudiendo trabajar y generar riqueza, no encuentra ocasiones para hacerlo.

En definitiva —con más gente aportando, más oportunidades de empleo, precios de los productos más bajos y una menor población retirada—, el mayor monto que los jubilados recibirán les permitirá tener mejores niveles de vida en sus últimos años, en vez de ser cargas para sus familias.

Finalmente, podemos destacar que no solo tendrán jubilaciones más altas sino que, dado que podrán hacer uso del acumulado de su indemnización al momento de jubilarse, podrán hacer la transición entre el trabajo y la jubilación con mayor holgura.

Es beneficiosa para los *entrepreneurs*

A pesar de todos los problemas que enfrentamos, la Argentina afortunadamente siempre ha podido contar con que hubiera personas que emprendían nuevos negocios.

Históricamente, la movilidad social de nuestro país era uno de los factores que lo diferenciaba de otros de la región: era muy posible, en una tierra rica en oportunidades como esta, iniciar actividades económicas redituables.

Hoy en día, parecería que, producto de los conflictos laborales (sean éstos reales o no), el temor a emplear atenta contra el deseo de emprender en nuestro país. Vemos a muchos *entrepreneurs* emigrar a naciones en las que, consideran, es más factible ver a sus proyectos transformarse en empresas con capitalización real.

La inestabilidad de la Argentina, producto de una economía frágil y el hecho de que aquí el empleo genere un pasivo laboral acumulable, genera señales preocupantes. Así, este cuadro puede derivar en juicios que, realmente, son capaces de destruir a estas empresas aún endebles (dados sus incipientes ciclos de vida). Al fin y al cabo, todo esto lamentablemente atenta contra la probabilidad de que los emprendedores generen oportunidades de empleo en el país.

Además, hay que tener en cuenta que los noveles empresarios muchas veces necesitan colaboradores con experiencia —sin embargo, para éstos (aun con salarios y oportunidades mayores) el riesgo de cambiar de lugar de trabajo es alto, dado que actualmente ello implicaría resignar sus

indemnizaciones. Así, se vuelve realmente difícil que estas empresas nuevas tengan éxito.

En efecto, para los empresarios en potencia el problema más grande, una vez que deciden tomar el riesgo de emprender, es encontrar la gente que los quiera acompañar.

La Mochila Argentina les permitirá tomar dicho riesgo sin perder su capital, pues pagarán un 8.33% sobre los sueldos de los empleados y, a cambio, los tendrán asegurados. A su vez, quedarán resguardados del riesgo de juicios laborales que podrían destruir sus finanzas o sus voluntades de iniciar proyectos.

Ahora, si además consideramos que, con la Mochila, el emprendedor —de tener suficiente antigüedad en su actividad previa— podrá tomarse unos meses para llevar a cabo el proyecto en el que cree, usando tanto el capital que tiene asegurado en su Mochila como el que haya podido acumular en forma privada, veremos que las condiciones se volverán sumamente propicias para la creación de toda clase de empresas. Las nuevas oportunidades que se presenten a partir de la implementación de este nuevo paradigma, podrán aprovecharse generando oportunidades de trabajo para miles y miles de argentinos en diferentes proyectos, volviendo a darle dinamismo a un país que nunca debió haberlo perdido.

En efecto, el crecimiento del país —producto del agrandamiento de la población económicamente activa, el aumento de salarios y la disminución de precios— será un caldo de cultivo para que tanto emprendedores como sus empleados, en vistas del mayor acceso a créditos bancarios, puedan crear empresas capaces de ir suplantando a aquellas que, por distintos motivos, no puedan pagar los salarios altos que la Argentina tendrá.

Es beneficiosa para las pymes

En el mercado laboral argentino, las pymes tienen un rol verdaderamente central, ya que emplean a la mayor parte de los trabajadores. Además, como hemos mencionado anteriormente, tienden a generar relaciones de empleo de larga duración, pues es muy común que sean empresas de carácter familiar. Por ello, suelen cargar con pasivos laborales altos y, en ese sentido, se puede decir que son de las más perjudicadas por el marco indemnizatorio actual.

Con la Mochila Argentina, en cambio, son las que mayor rendimiento económico obtendrán, ya que ésta premia las relaciones de trabajo extensas en vez de castigarlas. Así, obtendrán todos los beneficios del nuevo sistema, pero tenderán a entrar al precio más bajo del SGI: el piso del 2%.

Ahora, también es cierto que, producto de todo lo que hemos detallado desde el comienzo de este libro, gran parte del empleo que generan actualmente es en negro. A su vez, es común que la informalidad en materia laboral se vea reflejada en el plano impositivo y, una vez que las pymes entran en la clandestinidad, es difícil que salgan (o quieran salir) de la misma. Efectivamente, tienen muchos incentivos para permanecer en ese estado, que, por un lado, hace más simple el día a día de las empresas y, por otro, aumenta significativamente sus retornos. Luego, todo ese dinero que se paga en la informalidad se traduce, a nivel macro, en una economía en la que la circulación de dinero en negro se encuentra en permanente aumento.

Ahora, no hay que olvidar que el rédito aparente que ello brinda tiene como contrapartida el riesgo de enfrentar juicios laborales, que dada la escala a la que operan las pymes, pueden amenazar seriamente su supervivencia. Por ello, incluso las empresas que operan en la informalidad se beneficiarán con la Mochila.

También es cierto que en nuestro país se ha desarrollado una suerte de endiosamiento del carácter pequeño-mediano, una idealización del hecho de permanecer pymes. En ese marco, muchas veces éstas no logran superar esa dinámica, cuya contra suele ser que el principal costo de la empresa sea la misma familia, dado que los incentivos a incrementar las ventas y la producción son cada vez más tenues.

Lo que termina sucediendo, entonces, es una multiplicación de pymes con baja productividad, puesto que otra consecuencia del hecho de operar en negro es la falta de acceso a créditos. Tampoco consignan la separación entre la sociedad y la familia, lo cual económicamente también impacta sobre su potencial de crecimiento —y una vez más, cabe señalar, a nivel macro afecta las posibilidades de desarrollo del país.

En contraposición, la Mochila Argentina, dado que promueve el blanqueo de los trabajadores, disminuirá los incentivos de permanecer en la economía informal. Esto, multiplicado por cientos de miles, significará un aumento de la recaudación y, sobre todo, un aumento del empleo, lo cual conllevará el aumento de la actividad económica. Las pymes, por sus características, también serán las más beneficiadas por ello, convirtiéndose de empresas chicas en medianas y de medianas, en grandes.

Es beneficiosa para la educación

La falta de oportunidades de trabajo en el sector privado conlleva una disminución de salarios a nivel general en términos reales. Además, el crecimiento del sector público, que en los últimos años ha sido una forma de maquillar el estancamiento del empleo, no ha supuesto procesos de contratación particularmente exigentes.

La combinación de salarios y requerimientos bajos, entonces, disminuye los incentivos a la formación y capacitación de la población argentina. Por ello, no son casuales el empobrecimiento del nivel educativo y la gran cantidad de jóvenes que no terminan sus estudios secundarios (y, muchas veces, primarios). Incluso, incide sobre la proporción de alumnos universitarios que cursan sus primeros años y luego abandonan ante la falta de incentivos económicos.

Muchos estudiantes —cuya formación ha sido costosa en términos de impuestos cobrados a la sociedad—, al no encontrar oportunidades de trabajo en el país, se han ido con sus formaciones en ingeniería, economía o medicina al exterior, a generar riqueza allí. Esto vacía el capital intelectual de nuestro país, luego de haberle significado un considerable esfuerzo en términos de recursos.

La Mochila Argentina, con el extraordinario aumento de oportunidades, producto de la reactivación del empleo privado formal, con sus consiguientes incrementos de salarios, atraerá a la educación a personas que quieran mejorar sus ingresos y oportunidades. E impactará no solo sobre los jóvenes sino también sobre trabajadores más adultos que,

incluso desempeñándose en empresas, podrán capacitarse a nivel terciario en busca de las oportunidades que la Argentina en crecimiento les presentará.

La mejora de la educación motivada por la mejora en los salarios, entonces, generará un círculo virtuoso que empezará a atraer empresas que, habiendo observado la mejora de nuestro capital humano, busquen sus conocimientos.

Nuestro país tiene una larga historia de ofrecer oportunidades de progreso vía la educación gratuita, pero para ver a ésta, en última instancia, realmente consumada se requieren modificaciones estructurales en el sistema de empleo.

Es beneficiosa para el sistema financiero

El crédito que el sector financiero otorga a las empresas privadas en la Argentina es el menor, lejos, en comparación con prácticamente cualquier país pujante en el mundo. Esto obliga a las empresas nacionales a financiar su crecimiento con capital propio, lo cual luego afecta su capacidad de aprovechar oportunidades de crecimiento e incorporar tecnología para, cuando la ocasión se presente, bajar costos y aumentar la oferta.

Pero, a decir verdad, esto es consecuencia lógica de las circunstancias generales.

La Ley de Quiebra, efectivamente, protege al empleado: asegura que, de faltar recursos, éste cobre su deuda (el derecho de indemnización) antes que el banco y los demás acreedores. Si a ello sumamos que el empresario, de saber que su empresa está en dificultades, tiene incentivos para desfinanciarla y quitarle liquidez permanentemente —dado que es lo único que aquélla le puede brindar—, tenemos una combinación que incrementa sustancialmente la fragilidad de las empresas argentinas.

Por esta razón, cuando los bancos prestan dinero a empresas pequeñas y medianas, lo hacen *casi exclusivamente* a cambio de garantías personales de sus propietarios —cosa que hemos naturalizado, pero está lejos de ser normal.

Ahora, el sistema societario se creó hace seiscientos años para independizar la suerte de la empresa de la de las familias de los empresarios, permitiendo así la toma de mayores riesgos, lo cual dio lugar a

considerables aumentos de productividad en la fabricación de bienes y servicios.

Ahora bien, en la Argentina hemos revertido esto y, en consecuencia, hemos generado una gran incertidumbre. El empresario que pone sus bienes personales como garantía debe cuidar que una inversión infructuosa no implique la pérdida de su fortuna.

Lamentablemente, entonces, los bancos no quieren prestar y los empresarios no quieren créditos. La combinación de ambas cosas ha hecho de la Argentina un país que solo crece con inversiones de muy alta rentabilidad, las cuales, producto de la inestabilidad de nuestra economía, tienden a tener muy alto riesgo. Esto aleja a los inversores normales, menos “irresponsables”, de invertir en nuestro país y es una de las causas de la poca inversión en proporción al producto bruto.

Si a esto le agregamos que, al tener un patrimonio neto sobre activos proporcionalmente muchísimo más alto que países como Brasil, EE. UU., Japón o cualquiera de los europeos, nos vemos obligados a trabajar con márgenes de contribución sobre venta superiores a los de estas economías para obtener el mismo beneficio sobre patrimonio neto, vemos cómo se afecta la competitividad de las empresas argentinas en el mundo, perdiéndose de penetrar mercados que nos permitan expandirnos.

Al ser un seguro que garantiza las indemnizaciones, la Mochila Argentina, entonces, permitiría eliminar los principales frenos al préstamo bancario.

La eliminación del pasivo laboral incidirá en forma positiva sobre el valor de las empresas y así los empresarios no se verán obligados a quitarles todo el dinero líquido que puedan. Además, en la actualidad, éste se transforma en dólares y ello implica una importante salida de capitales, lo

cual, a su vez, aumenta el riesgo país y con ello, genera inestabilidad en el sistema. Con la Mochila, este fenómeno desaparecerá: el aumento de crédito, junto con la reducción de la fuga de capitales de las empresas y la eliminación del riesgo de juicios laborales, aumentará significativamente las posibilidades de que se formen empresas que ganen dinero. Esto último motivará a los bancos prestar a las empresas en mayor proporción al patrimonio neto, con lo cual los productos bajarán de precio —por un lado, por la disminución de costos, pero además por un tema técnico: con menores márgenes de contribución sobre venta, se podrán obtener mayores niveles de ganancia sobre patrimonio neto, retroalimentando todo el sistema.

La disminución del riesgo, sumada al aumento de actividad financiera, le darán al sector bancario más oportunidades para establecer nuevos negocios, aprovechando la potencialidad de un país con una matriz industrial distribuida en una gran capacidad de producción minera, energética y de alimentos.

El aumento de actividad económica, a su vez, generará el crecimiento de la población económicamente activa y, conjuntamente, un aumento de salarios con empleos más estables. Esto, sumado al seguro que garantiza la antigüedad de los empleados, le permitirá al sector bancario dar préstamos a una población ávida de consumir y, además, dotada de mejor capacidad de repago. En definitiva, los bancos verán una explosión en la demanda de sus servicios y, con ello, de oportunidades para obtener beneficios, atrayendo capitales que los argentinos tenemos fuera de nuestras fronteras.

Este aumento de oportunidades, a su vez, hará que se aprecien los fondos acumulados en los fideicomisos a modo de garantía de las indemnizaciones, lo cual con el tiempo también permitirá, si el Estado

argentino lo desea, bajar el costo del SGI que las empresas deban pagar —y así, disminuir aún más el costo de generar trabajo en la Argentina.

Es beneficiosa para el sistema judicial

En la Argentina la justicia, lamentablemente, tiene muy mala imagen (al igual que empresarios, políticos y sindicalistas). Sin embargo, cuando uno le pregunta a la gente cuál es su contacto con la justicia, rara vez ha sido por un tema diferente del laboral. Esto aplica sean parte del empresariado —quejándose por los juicios que han perdido o esperan perder frente a demandas de sus empleados— o sean empleados —reclamando el cobro de lo que les corresponde e iniciando juicios a sus empleadores para poder hacerlo. Al igual que en la mayoría de los casos, estos juicios duran años. Y cuando llega la sentencia, los únicos que de verdad ganan son los abogados laborales, puesto que los empleados deben dividir lo recibido con ellos (cediéndoles hasta un 40%) y los empleadores se desfinancian —teniendo que utilizar el dinero que usan para pagar salarios, invertir o, inclusive, les corresponde como beneficio por el capital involucrado, afectando así sus posibilidades de progreso y limitando el atractivo de continuar con sus empresas.

A su vez, los juzgados se saturan de juicios innecesarios, que muchas veces involucran partes que apelan al falso testimonio, ya sea para pagar menos u obtener mayores recursos que los que corresponden, dependiendo de qué lado del litigio los convoque. Con este funcionamiento y el carácter asimétrico de la información (puesto que el juez rara vez accede a la verdad), la sociedad termina juzgando al total de la justicia como lenta e ineficiente, con dictámenes que muchas veces resultan, a las claras, erróneos.

La Mochila Argentina eliminará gran parte de estos conflictos al volver innecesaria la judicialización para acceder al cobro del derecho constitucional del empleado (o para evitar el desfinanciamiento de la empresa, en el caso del empleador).

Siempre habrá cosas que juzgar pero, reducida la saturación de los juzgados, los tiempos que las sentencias demoren en ejecutarse serán más cortos, mientras que el mercado ascendente, con salarios en alza, en una economía que avance, permitirá ir mejorando las condiciones de trabajo que, en los últimos años, solo han ido empeorando, al haber cada vez más personas sin beneficio alguno por ser monotributistas o informales —además de quienes, aun trabajando en el sector privado formal, asisten a la caída libre de sus salarios.

La disminución de los juicios y la eliminación de la saturación, entonces, reducirá el costo del Estado y la tensión permanente de no poder lidiar con el enorme volumen de casos actual.

Es beneficiosa para la seguridad pública

En las empresas, la auditoría no es un sector que genere valor agregado en sí mismo. Más bien, es un área que trabaja para evitar la fuga de recursos que tanto esfuerzo cuesta generar. Del mismo modo, la policía y las demás fuerzas del orden no son sectores *productivos*: pensando en abstracto, si uno quisiera incrementar la riqueza de un país, probablemente no priorizaría el crecimiento de las fuerzas de seguridad, que, en rigor, son un costo para la sociedad. Obviamente, con esto me refiero no sólo a los gastos concretos que aquéllas conllevan, sino también al costo de oportunidad que supone el hecho de poner a personas que podrían estar produciendo a realizar tareas de vigilancia.

Ahora bien, si tenemos en cuenta el aumento de la informalidad, la disminución de las oportunidades de progreso, la caída de los salarios, una matriz privada cada vez más chica, una educación deteriorada por falta de incentivos, jóvenes que ven su futuro negro, personas mayores que pierden sus empleos sin posibilidades de recuperarlos, se hace evidente que estamos ante un caldo de cultivo de desesperación que lleva a que gente buena, como hay en la Argentina, sea tentada a recurrir a la delincuencia.

No es este el lugar para definir de qué manera se debe lidiar con las personas una vez que cometen delitos. Pero sí podemos afirmar enfáticamente que, con la Mochila Argentina, la proliferación de oportunidades, el aumento de salarios, la disminución de la informalidad y la mejora de la educación y la salud, producto de una economía creciente, reducirán los incentivos de la criminalidad.

Entonces, si ésta se viera aminorada hasta alcanzar un umbral más manejable, la tensión entre las fuerzas de seguridad y la población indudablemente mermaría, disminuyendo así también el costo que la conservación del orden representa para el Estado. Justamente, ello ocurrirá no —como hasta ahora— por el ajuste de salarios o el retaceo de elementos de protección a la policía, sino por la disminución de la cantidad de casos que exigen la intervención del largo brazo de la ley, el cual muchas veces cae con mayor peso de lo necesario y aviva la animosidad.

Es beneficiosa para la salud pública

Al igual que en el caso de la educación, nuestro país tiene una historia atravesada por una salud pública gratuita de calidad. Por desgracia, ésta también ha ido deteriorándose: no sólo por la falta de fondos sino también porque, producto del deterioro de los salarios y el aumento de la informalidad, la población que se apoya en aquélla va en considerable aumento. Esto se refleja en nuestras finanzas como un aumento sistemático del costo de la salud pública, la cual, a su vez, enfrentada al complejo cuadro que la pobreza le ofrece, va encontrándose con problemas cada vez más difíciles de resolver.

De modo opuesto, toda acción que contribuyera a revertir la pobreza estaría acercándole al sistema de salud pacientes en mejores condiciones: un mayor poder adquisitivo permite acceder a controles preventivos y a mejores hábitos alimenticios, que reducen las probabilidades de desarrollar afecciones cardíacas y otras enfermedades como la diabetes.

Por otro lado, esto también puede impactar positivamente sobre la salud mental, puesto que pocas cosas son más estresantes para las personas que el desempleo. Lamentablemente, es común que quienes se encuentran padeciendo la falta de trabajo se sientan avergonzados o incluso deprimidos, quizás enfrentando la difícil realidad de no poder cubrir las necesidades básicas de sus familias y asistiendo al deterioro de sus hogares.

El impacto que la Mochila Argentina tendrá sobre las condiciones materiales de las personas, entonces, les posibilitará tener hábitos más

saludables y se traducirá, en última instancia, en pacientes con afecciones mejor controladas.

Es beneficiosa para el Estado argentino

El Estado argentino, como todo Estado nacional, tiene la obligación de velar por sus ciudadanos. Sin embargo, en la actualidad se ha convertido, por sus características elefantiásicas, en un gran inhibidor del desarrollo, ya que, parado frente a una trampa de la que no logra salir, termina siendo el empleador de último recurso, el dador de beneficios, el promotor de subsidios. Para poder ser el sostén de algunos pobres, aumenta la presión impositiva sobre otros pobres, lo cual lleva a que el país decline no solo en términos relativos con otros países, sino en términos absolutos.

Justamente, muchos piensan que los impuestos (que poco a poco han ido subiendo) se centran sobre los ricos, sin darse cuenta de que el principal recaudador de nuestro país es el IVA, un impuesto al consumo que es, en efecto, sumamente regresivo. Además, las personas con mayores recursos económicos suelen contar con un grado de libertad que les permite, con el tiempo, recuperar lo que pagan en materia de impuestos, volviendo a cobrarlo a través de los productos o servicios que venden.

Cuando no pueden hacer esto (o, si no tienen la voluntad de hacerlo), toman sus capitales y se van a otros países, empobreciendo —como viene sucediendo— al nuestro. Es decir, el Estado Argentino, por no resolver los problemas de fondo, ha sido el responsable último del empobrecimiento de la población, al no considerar los problemas de largo plazo que el aumento sistemático de impuestos significa para la sociedad. Quienes promueven este comportamiento son igualmente responsables.

Como vengo diciendo, el Estado se ha convertido en dador de empleo por la retracción continua y permanente del empleo formal en las empresas privadas. Por ello mismo, también ha tenido que dar cada vez más jubilaciones y ha debido ir aumentando los subsidios frente a la caída de salarios —que es, en sí, producto de la retracción de la oferta de trabajo de empresas formales.

Todo este aumento del gasto público, históricamente, ha sido cubierto (en un primer momento) con emisión, causante de la inflación; con endeudamiento (causante del aumento del riesgo país) y con impuestos al consumo y al trabajo (causantes del aumento de los costos y los precios, respectivamente).

La forma de revertir esta situación no es con más de lo mismo sino promoviendo el aumento del empleo privado. Y para que ello ocurra, debemos resolver el causante de los conflictos laborales, de la falta de capitalización de las empresas, de la imposibilidad de financiar el crecimiento con los bancos. Es decir, la acumulación continua y permanente, en una empresa en actividad, de su pasivo laboral.

Esto se puede hacer, como hemos venido argumentando, generando un fideicomiso que asegure las indemnizaciones de los empleados, financiado por las empresas y los empresarios: la Mochila Argentina.

La ventaja para el Estado —además de cobrar este seguro que, efectivamente, acumulará mucho dinero— será la disminución de la presión sobre el gasto público, producto de no tener que ser el empleador de último recurso, ni sostener mediante jubilaciones a personas que no quieren dejar de trabajar pero no encuentran oportunidades. Inclusive no hará falta que subsidie, en la medida que lo hace ahora, el consumo de

temas tan básicos como el transporte y la energía porque la gente podrá pagar lo que consume.

Entonces, el gasto público disminuirá y, con ello, será posible pagar las deudas, dejar de emitir y bajar impuestos —tres condiciones necesarias para que los trabajadores comiencen a salir de la pobreza, que por supuesto afecta más a quienes cobran salarios (y más aún, a quienes tienen ingresos en condiciones informales). La disminución del empleo público, a su vez, permitirá mejorar los sueldos del sector estatal, al repartir entre menos gente lo recaudado. Esto, a su vez, le permitirá al Estado contratar a personas más idóneas. Lo mismo ocurrirá con las jubilaciones: la mayor oferta de oportunidades laborales reducirá la población jubilada, por lo cual quienes *sí* permanezcan jubilados podrán acceder a un porcentaje mayor de los fondos destinados al sistema previsional.

Asimismo, este aumento generalizado de ingresos (salarios públicos, salarios privados y jubilaciones) disminuirá la necesidad de subsidios. Esta mejora del nivel de vida, por su parte, reducirá el costo de mantenimiento de la salud y la seguridad públicas, dando lugar a una economía más dinámica que acelerará el crecimiento del país.

El correrse del rol central, dando lugar a un sector privado en crecimiento, le permitirá al Estado paulatinamente ir eliminando regulaciones y frenos que impiden el normal desarrollo de una ciudadanía en libertad. Se quedará con el rol de regulador estratégico —hasta ahora desatendido— que es de vital importancia, puesto que la Argentina está llena de posibilidades, tanto por su capacidad minera, energética y de producción de alimentos, como por su población chica, bien educada y su matriz productiva amplia, que a pesar de todo, aún sobrevive.

Es beneficiosa para la economía

La Mochila Argentina, al brindar contención a los temores de las familias y eliminar la fragilidad inherente de las empresas, permitirá a los bancos dar más créditos para consumo e inversión y, así, pasar del bajísimo nivel de crédito actual sobre el PBI (en torno al 8%) a lo que corresponde para un país normal: 70, 80% —o incluso más.

Eso redundará en un aumento continuo de la actividad económica, con salarios en alza, mejora de productividad y disminución de las tensiones sociales. El aumento de salarios atraerá a una población que hoy no está incentivada a trabajar ni a educarse, dado que los ingresos no compensan el sacrificio y el esfuerzo que ello exige.

El mayor grado de educación, a su vez, permitirá realizar trabajos más sofisticados, que permitirán exportar mayor valor agregado. El ingreso de dólares por estas nuevas exportaciones, junto con la disminución de la propensión a importar bienes finales —producto de una mejora en la matriz productiva nacional— eliminarán la restricción histórica con la que nos encontramos en la Argentina, que implica que, cuando sube el producto bruto interno, rápidamente se agotan los dólares.

El crecimiento del país, ya sin las restricciones de la balanza de pagos (recursos financieros) y con el aumento de la población económicamente activa (recursos humanos), eliminará las restricciones a nuestro crecimiento, permitiéndole al país alcanzar su potencial de desarrollo.

Todo esto ocurrirá en un marco de mayores derechos para los trabajadores, puesto que la Mochila Argentina, como hemos dicho anteriormente, supone el acceso generalizado de los empleados a un nuevo activo, la plena indemnización por antigüedad, que hoy sólo corresponde a quienes trabajan en empresas formales sin problemas económicos.

Capítulo 4

Despejando críticas infundadas por adelantado

“La Mochila Argentina genera trabajo precario”

—Muy por el contrario, es la solución.

Una crítica sin sustento que escucho en forma recurrente sostiene que la Mochila Argentina representará una quita de derechos para los trabajadores. Por el contrario, como he detallado hasta aquí, es en realidad una expansión de derechos. Por un lado, el fin de la distinción entre despido con y sin causa garantiza que todos cobrarán el 100% de sus indemnizaciones sin necesidad de hacer juicio. Por otro, incorpora beneficios nuevos como la conservación de la antigüedad al cambiar de empleo, la posibilidad de cobrar el SGI incluso luego de renunciar a un trabajo, la garantía de cobro aun si el empleador entrara en concurso de acreedores. Además, es heredable en caso de fallecimiento y, por último —a diferencia de lo que ocurre actualmente—, conserva vigencia al momento del retiro, ya que se cobrará como complemento de la jubilación.

Ahora, más allá de eso, lo más desconcertante de esta postura es su duplicidad encubierta, ya que se centra, deliberadamente, en el texto de la ley y no en el mundo que la ley ha creado. Como en una utilización perversa de la *Alegoría de la caverna*, de Platón, nos llaman a examinar exclusivamente el *espíritu* de la norma en toda su abstracción consagrada, invalidando las sombras que proyecta sobre nosotros. Y sin embargo, la realidad de éstas es innegable: un tercio de los asalariados trabajando en condiciones de informalidad, estancamiento de la creación de empleo

privado, salarios en caída libre y empresas cuyo valor tiende a tener que ser expresado en números negativos.

Estos hechos no son tan solo accidentes en la implementación de una ley impoluta, como quieren hacernos creer, sino claros síntomas de su disfuncionalidad evidente.

Y dado que el empleo en negro va en aumento, debemos reconocer que hoy la parte más fértil del mercado de trabajo es, lamentablemente, la que se desarrolla a espaldas del Estado de derecho. Así, la precariedad laboral se hace carne en millones de argentinos que actualmente se desempeñan sin aportes previsionales, ni obra social, ni ART, ni convenios colectivos de trabajo; sin límites a la jornada laboral, ni vacaciones, ni —sobre todo— indemnización por despido.

La Mochila Argentina es indudablemente mejor que el sistema de pasivo laboral porque, a diferencia de éste, entiende la realidad del trabajo en la Argentina y, en ese sentido, es una propuesta superadora, que aspira a incorporar a las personas que se desempeñan en la informalidad a un marco de garantías y derechos.

Reconozcamos, entonces, que la flexibilización laboral es un calvario real que millones de trabajadores padecen actualmente. No podemos seguir haciendo oídos sordos frente a ello.

“La macroeconomía resuelve el problema del empleo”

—No es cierto: es la microeconomía, estúpido.

Mucha gente que ha criticado la Mochila Argentina —en general, abogados laborales o economistas de izquierda— sostiene que no es necesaria porque lo que en realidad requerimos es, simplemente, una economía en crecimiento y que basta con aumentar salarios para iniciar este fenómeno expansivo, habiendo inventado ellos, evidentemente, la máquina del movimiento continuo.

Si fuera viable el ingreso universal, si fuera cierto que con el aumento de subsidios y el empleo en el Estado alcanza, la Argentina ya sería el país más rico del mundo.

El rumbo macroeconómico de un país que trabaja cada vez menos, exporta proporcionalmente cada vez más materias primas y tiene un Estado cada vez mayor —cuyo gasto se concentra en pagos al personal y no en inversiones de infraestructura— es lo que nos trajo hasta acá.

La macroeconomía que promueve el endeudamiento, el gasto superfluo en bienes de consumo importados y los viajes al exterior de una población cada vez más pobre tampoco ha resuelto el problema. Luego de cada ciclo asistimos a un nuevo descenso hacia la pobreza porque quienes perdieron sus empleos acaban convirtiéndose en receptores de empleo público vano, de subsidios o de jubilaciones anticipadas, cuando el sostén de todo ello es un Estado cada vez más quebrado.

Quiero decir, hemos probado con tasas de interés altas y bajas, tipos de cambio altos y bajos, con y sin administración de comercio, salarios altos y

bajos, combinaciones *sanctas* y *non sanctas* —lo único que no hemos probado en la Argentina es hacer las cosas bien, yendo al hueso del problema.

Es que, en los ciclos de subida de estos experimentos recién mencionados, el empleo privado formal ha subido tan solo el mínimo necesario, puesto que el empresariado comprende que, por la fragilidad y la falta de sustentabilidad de las medidas tomadas, las soluciones pretendidas solo se enfocan en los síntomas de la dolencia y no en el problema en sí. Por ello, sabe que solo tendrán efecto en el muy corto plazo (que ronda entre uno y tres... tal vez *cuatro* años, dependiendo de la profundidad de los cambios planteados y del caudal de poder político de quien los implemente) y que con el siguiente gobierno se revertirán las medidas populistas —sean de izquierda o derecha.

Entonces, a diferencia de lo que sostienen los abogados laborales y economistas de izquierda —e incluso, sorprendentemente, de derecha también—, debemos atacar la falta de deseo de emplear del empresario, que, producto de la acumulación de pasivo laboral, genera todo tipo de conflictos. Si no, no podremos resolver los problemas de largo plazo de la Argentina: la macroeconomía nunca lo va a permitir si no resolvemos, primero, los problemas de la microeconomía.

Ahora, entiendo cuando ciertos abogados laborales, que temen perder sus ingresos, utilizan este argumento. No entiendo cuando lo hacen los economistas, que deberían comprender que no se puede salir de un pozo cavando más profunda y rápidamente. Desgraciadamente, se contentan con promover parche tras parche, llevando a nuestro país a hundirse en crisis cada vez más graves, con ciclos cada vez más cortos y acentuados.

Pero menos aún comprendo cuando este argumento viene del lado del sindicalismo. Dicho eso, he notado que si diferenciamos entre los cuatro

tipos de sindicatos, son solamente los tres primeros, que defienden a los empleados del Estado (ATE, SUTEBA, etc.), a las empresas del Estado (por ejemplo, Aerolíneas Argentinas) o a trabajadores de empresas privadas que no compiten con otras del exterior (bancarios, transporte o salud)¹³, los que promueven este tipo de argumentación, dejando así como solitaria voz de la razón al sindicalismo que representa a trabajadores de empresas privadas que *sí compiten* con productos y servicios del exterior (textiles, automotrices, etc.). Éste, en cantidad de gremios, es el más importante, pero su poder en la CGT ha quedado diluido, pues sus salarios, por todo lo que venimos hablando, son los que más se han deteriorado en el país.

La eliminación, a través de un seguro, del pasivo laboral, incrementando los derechos de los trabajadores, reducirá ampliamente los conflictos laborales, aumentará la productividad de las empresas, incrementará los salarios y aumentará la oferta. Con estas dos últimas cosas, a su vez, bajará la pobreza, disminuirán el gasto público y la informalidad, aumentará el ingreso de recursos del Estado, bajarán las erogaciones, se eliminarán las necesidades tanto de emisión espuria como de endeudamiento y, con ello, se terminará la inflación, bajará el riesgo país y, así, se promoverán las inversiones, que aumentarán las posibilidades de aprovechamiento de los recursos que la Argentina tiene en potencia.

De este modo, logrará, desde la microeconomía, mejoras que impacten sobre la macroeconomía, utilizando la gran capacidad de adaptación que nuestra población tiene, al contar, entre otras cosas, con mucha

¹³A estos tres se podrían agregar también, en última instancia, las agrupaciones que representan a los movimientos sociales, que no son sindicalistas en el sentido estricto de la palabra.

experiencia para distinguir lo que está bien de lo que está mal. Sabemos que no es posible, porque ya se probó, seguir el camino inverso.

“Si la empresa de seguros fuera privada o si la Mochila fuera un fondo, la apoyaría”

—Ambas opciones son imposibles: por un lado, no existe empresa capaz de asegurar un mercado de tal magnitud y, por otro, un sistema de fondo no resiste el menor análisis.

A diferencia de los riesgos de accidentes viales, de trabajo, de incendio o aun de granizo, que se consuman para cada asegurado en forma aislada, este riesgo —cuyo manejo supone poder garantizarle al empleado que cobrará su indemnización en caso de perder su trabajo— no es de carácter discreto ni depende de actos fortuitos. Más bien, está en estrecha relación, por un lado, con fenómenos globales —pensemos, por ejemplo, en la pandemia del covid-19— y regionales —como el *Efecto Tequila*— en un mundo hiperconectado; por otro, también puede depender de la acción o inacción de funcionarios públicos de nuestro país, cuyas decisiones pueden hacer que, en toda la economía argentina, al mismo tiempo, aumente drásticamente la cantidad de gente que necesite recurrir al seguro en cuestión.

Esto elimina, llanamente, la posibilidad de que un actor privado asuma ese riesgo, pues la magnitud de los fenómenos que entran en juego exige que el asegurador sea un absoluto coloso. Pero el Estado no sólo es el único actor capaz de acudir a este llamado por cuestiones de tamaño, sino que, además, tiene enorme influencia sobre las variables que luego afectan el mercado del trabajo, por lo cual sería natural que incorporase el costo de

eventuales indemnizaciones a los análisis en los que su gestión y sus decisiones se apoyan. Un privado, en cambio, no sólo carecería de la solvencia y la capacidad logística necesarias, sino que además estaría, en efecto, volando a ciegas.

Si le agregamos a esto que el Estado aprovechará las externalidades positivas que resulten tanto del aumento de la edad jubilatoria (producto de la reducción de incentivos hacia el retiro, dado que la oferta de empleo crecerá y las empresas ya no estarán desesperadas por sacarse de encima el pasivo laboral) como de la reducida necesidad de subsidios (producto del incremento de salarios, que permitirá que la gente pueda solventar sus consumos de transporte y energía); que, incluso, podrá dar un paso atrás en tanto empleador de último recurso (puesto que la gran necesidad de personal en el sector privado eliminará esta función social que hoy asume nuestro gobierno) y finalmente, que también sacará provecho del descenso de los costos de salud y seguridad públicas, veremos que no hay otra alternativa más que que el Estado mismo sea el que asegure este riesgo. Y con la Mochila Argentina no solamente cobrará las primas sino que, además, podrá aprovechar la baja de gasto público para disminuir la presión impositiva, cosa que fortalecerá el crecimiento de la economía y, con ello, disminuirá la pobreza, lo cual indudablemente tendrá un impacto positivo sobre la imagen del gobierno —sea del partido que sea.

Debemos agregar a este análisis el hecho de que si las nóminas estuviesen aseguradas por privados, los bancos, a la hora de otorgar créditos a las empresas o las personas, deberían incorporar la solvencia de las compañías aseguradoras al análisis. De no hacerlo, ante la quiebra de una empresa dada, sus empleados podrían encontrarse con que la compañía a cargo de asegurar sus indemnizaciones es incapaz de pagarlas. Si eso ocurriera, los bancos se verían gravemente afectados, ya que, como

hemos mencionado, la Ley de Quiebras establece que el cobro de indemnizaciones por parte de los empleados es prioritario. El resto de los acreedores entra en consideración sólo cuando éstas están saldadas y los activos, diezmados.

Ahora bien, desde el punto de vista financiero, si en lugar de un enfoque de seguro considerásemos un fondo (otra de las objeciones recurrentes), el problema principal es que éste debería ser nominativo. Sin embargo, la tendencia marca que el dinero que los empleados cobran al principio de sus carreras es menor al que perciben hacia el final, por lo que, aunque se pudiera mantener el capital a un valor constante con la inflación —lo cual sería muy difícil—, lo aportado (por ejemplo) a los veinte años de edad no permitiría afrontar la indemnización que correspondiera quince, treinta años después. Y si, para equipararlo a la inflación, uno colocase el dinero del hipotético fondo en moneda dura, ello supondría una salida de capital, con lo cual estaría contribuyendo al aumento del riesgo país. En tanto, el problema de fondo permanecería desatendido.

Finalmente, incluso si el capital pudiera contrarrestar el efecto de la inflación y no hubiese diferencia entre los ingresos de empleados jóvenes y experimentados, dado que la implementación de la Mochila Argentina implicará un considerable aumento de salarios *en términos reales*, el fondo nominativo seguiría siendo incapaz de afrontar las indemnizaciones. Imaginémonos, entonces, la combinación de aumento de salarios por experiencia con el aumento de salarios por demanda: es de imposible resolución mediante el fondo nominativo que muchos proponen.

“Esto podría andar si aplicara solo al empleo nuevo”

—De esa manera los efectos positivos tardarían mucho en apreciarse y, como ha sucedido en el pasado, el sistema los anularía.

Me han acusado varias veces de estar queriendo socializar la deuda de las empresas, pero la realidad es que aquélla ya está socializada a través del empobrecimiento permanente, puesto que el nulo valor de las mismas impacta sobre el valor del país. Por ello el Riesgo País es tan alto: la gente y los inversores internacionales pierden confianza en el sistema financiero formal y retiran su dinero del mismo.

De todos modos, aclaro nuevamente que serán los empresarios quienes pagarán los costos de las indemnizaciones, puesto que el fideicomiso que reúna los fondos recaudados con el SGI será superavitario, con lo cual el Estado no deberá aportar recursos propios para solventar los eventuales resarcimientos. En la Argentina, como he señalado en capítulos anteriores, el costo del SGI estará entre el 2% y el 8.33%, dependiendo de la rotación de personal. Esto es porque debemos cubrir en forma retroactiva la antigüedad del pasado; con el tiempo, podemos tender hacia el costo que tiene Austria, que es del 1.53% para toda su economía.

Entonces, básicamente, podemos plantear tres alternativas en relación con el alcance de la mejora propuesta. La primera es la Mochila Argentina, con la que, de un día para el otro, la totalidad de las empresas —tengan trayectoria previa o estén dando sus primeros pasos— y los trabajadores —nuevos y con antigüedad, sin importar si son despedidos o eligen irse de sus lugares de empleo por sus propios medios— accederán a este beneficio.

Su efecto sobre la economía es instantáneo, puesto que el aumento de valor de las empresas implica un aumento de valor del país y, con ello, en vez de que los capitales salgan, entrarán, para aprovechar las oportunidades que este nuevo paradigma presente. Los efectos financieros de un potencial aumento de despidos pueden contenerse estableciendo un cupo de despidos escalonado a cinco años, dependiente de la cantidad de empleados ocupados en las empresas. Así, las empresas más grandes, eventualmente, tendrán los mismos permisos a los que las más pequeñas accederán de inmediato.¹⁴

La segunda alternativa implicaría que este beneficio corriera sólo para los empleados nuevos, pero sería, realmente, de difícil implementación, puesto que tendríamos dos regímenes distintos, en simultáneo, para el mismo trabajo. En rigor, estaríamos promoviendo una serie de comportamientos muy difíciles de prever, ya que impulsaría a muchos empresarios en búsqueda del régimen que permita que sus empresas valgan dinero. Ahora, aún así, los resultados al nivel de la economía argentina tardarían mucho en apreciarse: quién sabe cuántos años harán falta para que los empleos generados luego de la aprobación del nuevo marco representen la mayoría de los puestos de trabajo en el país. Y es muy probable que este sistema sea atacado judicialmente, generándose un aumento de litigiosidad y con ello, una baja de productividad y un agravamiento de la crispación social. Por ello, no creo que su resultado se acerque al que la Mochila Argentina podría lograr.

Finalmente, la tercera alternativa sería un sistema en el que todos los ya empleados y los nuevos ingresantes tuvieran el seguro, pero sin

¹⁴ Este sistema está explicado con mayor detalle en el Capítulo 5, que refiere a la implementación de la Mochila Argentina.

cobertura retroactiva, con lo que las empresas deberían seguir integrando, en caso de despido, la indemnización hasta la fecha en la que el seguro empezara a regir. Y recién la parte de la liquidación que correspondiera a partir de entonces sería cubierta por el asegurador.

En este caso, muy lentamente, el pasivo laboral iría disminuyendo, pero sus efectos nocivos sobre la economía también tardarán mucho en diluirse.

Ahora, en el segundo y tercer caso arriba expuestos, se sigue distinguiendo entre despido y desplazamiento voluntario, con lo que tanto la tensión social como el ambiente laboral no mejorarán a la velocidad necesaria para que nuestro país, que tiene problemas muy graves, solucione con la urgencia requerida lo que, en la actualidad, está frenando su desarrollo.

**“Si el pago de la indemnización fuera al contado, lo apoyaría”
—La indemnización no es un premio al despido.**

La Constitución Nacional establece las condiciones con las que el país funciona, apuntando a generar orden y crecimiento para que la felicidad de la sociedad sea cada vez mayor.

Es así que, en la búsqueda de esa mejora constante, cada tanto, se le han hecho modificaciones a la ley suprema. La indemnización, como herramienta que genera bienestar, se ha instalado para que aquellos que, trabajando en una empresa por mucho tiempo, mostrando constancia, no sufran —ni ellos ni sus familias— los efectos que los vaivenes de la economía pudieran significarles, eliminando así una parte de la ansiedad que todas las personas tenemos cuando pensamos en el futuro.

Dicho eso, la indemnización no es un premio al despido, ni es un instrumento creado por la Constitución para comprarse un auto, construir un ambiente o instalar un kiosco —para eso, en realidad, están los bancos.

Tampoco la indemnización es un castigo al empresario, que por distintos motivos, ya sea el fracaso de su actividad económica o un mal proceso de selección de personal (y teniendo en cuenta que la Constitución misma protege la propiedad privada y, por ello, le permite al empresario ser dueño de las decisiones de su empresa) puede tener que achicar su nómina. Y la Constitución da lugar a esto puesto que, de no existir esta posibilidad, nadie invertiría en el país.

Entonces, dado que la función de la indemnización —que, como hemos dicho, tiene rango constitucional y, mal que les pese a muchos, no debe ser eliminada— es traer estabilidad, de igual modo corresponde que no ahogue a la empresa al momento de pagarlo (que generalmente le toca cuando menos capacidad tiene de hacerlo). Tampoco parece razonable esperar que una familia, de un día para otro, sepa lo suficiente de finanzas como para conservar el valor de un considerable capital durante el tiempo que le tome volver a conseguir un ingreso. Por un lado, porque no es su área de *expertise* y, por otro, porque la economía argentina puede ser muy hostil con el dinero.

Entonces, la modalidad de pago al contado de las indemnizaciones ha implicado, desde las empresas con problemas financieros, el lógico —aunque lamentable— comportamiento de intentar, a través de vericuetos legales, evitar pagar cuando despiden, puesto que muchas veces necesitan ese dinero para mantener la empresa con vida —y, de ese modo, mantener el empleo de quienes aún siguen trabajando allí.

Asimismo, el pago al contado implica para el empleado un incentivo a comportarse de manera poco honrosa, puesto que, ya sea porque necesita el dinero o porque ha conseguido otro empleo, quiere que su patrón lo despidiera para hacerse del capital que, considera, le corresponde.

La Constitución no dice cómo hay que pagar la indemnización, cuánto hay que pagar, ni quién debe pagarla. Y la Mochila Argentina es progresiva desde el punto de vista de los derechos, porque pone a este derecho constitucional, que hoy solo puede aprovechar quien es despedido, también al alcance de quien desea irse de su lugar de trabajo por su cuenta. Es superior a lo existente porque le asegura a la persona que cobrará el 100% de lo que le corresponda y que lo hará durante todos los meses que le correspondan —sin que su familia sufra las consecuencias de

una mala administración que, muchas veces, sucede en tiempos de zozobra.

A su vez, la posibilidad de pagar en cuotas disminuye el estrés que implica para el sistema financiero tener un seguro de este tipo, por lo cual, insisto, en un mercado en crecimiento, habrá un aumento considerable de oportunidades: la seguridad que para el trabajador supone saber que tendrá un flujo continuo de ingresos, reitero, le permitirá ir a los bancos en caso de necesidad de dinero comprarse un auto, construir un ambiente o instalar un kiosco. De esa manera, podrá aprovechar los créditos bancarios, cuya disponibilidad aumentará considerablemente, puesto que la economía no solo crecerá por el aumento de actividad, sino también por la disminución del riesgo.

Por último, si la indemnización histórica se cobrase de contado, no podría darse el beneficio de la indemnización a quienes se retiran voluntariamente, puesto que constituiría un gran incentivo al movimiento continuo. El efecto de ello sería perjudicial para la economía del país, pues promovería una rotación innecesaria y una demanda de fondos imposible de cubrir.

“Sí, es bueno pero me aumenta los costos”

—Por el contrario, los bajaré, tanto para las pymes como para las empresas grandes; además, aumentará la capitalización.

En muchos casos, me plantearon que esto aumentaría el costo de las empresas, lo cual es una crítica engañosa, dado que hoy la Argentina tiene gastos extra-empresa cada vez mayores, que afectan el precio de los productos y servicios que vendemos en el sector privado.

Como he explicado, el seguro costará entre el 2 y el 8.33% de la nómina, según cómo sea la rotación de personal de las empresas, para promover la estabilidad ante todo. El 8.33%, que es alto, es un costo que las empresas actualmente ya afrontan, puesto que es lo que las leyes les obligan a prever en caso de despido. Si una empresa no fuera capaz de pagar ese 8.33%, seguramente tampoco podría indemnizar a sus empleados como corresponde hacerlo en el marco actual. Dicho eso, para la gran mayoría de las empresas, el costo del SGI probablemente rondará entre el 2 y el 3%.

Ahora, para analizar el tema con mayor precisión, debemos tener en cuenta los costos que el sistema de pasivo laboral actualmente genera en forma de externalidades negativas.

Empecemos por la productividad: un fenómeno interesante que hemos normalizado en la Argentina es el alto índice de ausentismo. No es común en otros países. Hace ya unos años, en un viaje, visitando fábricas que, al igual que yo, se dedicaban al rubro textil, tuvimos una experiencia de cierto *shock* cultural cuando vimos que ni siquiera comprendían el

significado de la palabra “ausentismo”. Tratando de indagar por qué, nos enteramos de que, en muchos casos, la cantidad de personas que faltaba su trabajo era menor al 2% —en ese marco, la administración de los turnos y los procesos se simplificaban considerablemente. Los índices de ausentismo en la Argentina son de entre el 5 y el 12% —como algo *normal*. Si pudiéramos las cifras actuales a un 2% mensual (cosa que la Mochila Argentina lograría fácilmente), a mí entender, eso solo alcanzaría para recuperar el costo del SGI.

Esto se debe a que el aumento de presencialidad implicará una fuerte mejora en la productividad. Y si además le agregamos a ello una mejora en el comportamiento de las personas, producto de un mejor ambiente laboral, los beneficios serán considerables, permitiendo una significativa baja de costos, necesaria para poder obtener mayores márgenes y, así, ver la posibilidad de bajar los precios, cosa que aumentaría la oferta y estabilizaría la demanda.

Dicho eso, el mayor efecto positivo de la Mochila Argentina sobre las empresas, será el aumento del valor de las mismas. Con ello, los accionistas —en caso de que, llegado el momento, sus familias no quisieran continuar con la actividad—, tendrán la opción de vender sus activos por un monto que verdaderamente retribuya el esfuerzo que ha significado generar su empresa.

Asimismo, esto hará que los empresarios no tengan tantos incentivos a extraerles toda la liquidez a las firmas. La combinación de estos factores —es decir, la disminución de riesgo financiero gracias a la eliminación de la crisis que hoy suponen los despidos, más el aumento de capitalización de las compañías—, significará una enorme disminución de los costos generales, ya sea de las pymes o de las más grandes. Esto cambiará los

paradigmas de competitividad de nuestro país, puesto que la Mochila Argentina, les permitirá a las empresas aumentar tanto el volumen de producción como el empleo y, con ello, disminuir la presión sobre el gasto público. Esto, a su vez, posibilitará bajar los impuestos y así, lograr productos finales que lleguen al consumidor a precios más bajos, que luego retroalimentarán todo el sistema: los trabajadores podrán acceder a un nivel de vida superior y con ello su salud, su educación y su seguridad incrementarán.

En definitiva, la crítica a la que respondo aquí me parece producto de una reacción demasiado apresurada, sin el más mínimo análisis de los factores que entran en juego: si de números se trata, los costos para las empresas no sólo bajarán, sino que el aumento de valor de las mismas será una gran retribución para los accionistas. Luego, si además tenemos en cuenta todos los efectos positivos que la Mochila Argentina tendrá sobre la economía del país, se vuelve claro que es una opción superior al sistema de pasivo laboral que rige en la actualidad.

“La Mochila Argentina es anticonstitucional”

—¡No es cierto! Cumple con la ley suprema.

La forma históricamente elegida en nuestro país para proteger contra el despido arbitrario es la indemnización —y, bajo la Mochila Argentina, efectivamente, se mantendrá así. El principio de *estabilidad relativa*, que rige en el sector privado y que, en definitiva, da lugar al despido otorgándole al empleado una indemnización, también será respetado.

En línea con esto último, hay que tener en cuenta que la indemnización prevista por la Ley de Contrato de Trabajo no pretende disuadir al empleador, sino más bien reparar el daño sufrido por el despido arbitrario. La Mochila Argentina, a fin de cuentas, garantizará esa reparación, que se presentará en forma de dinero para los trabajadores.

A su vez, la Mochila es compatible con el principio de *progresividad*, porque asegurará el pago del 100% de la indemnización (que hoy rara vez cobran al contado y, menos aún, en su totalidad) y, además, dará nuevos derechos a los trabajadores (que hoy sólo cobran si son despedidos por empresas que tienen los fondos necesarios para cubrir esas erogaciones). Esto supone un cambio enorme, ya que actualmente la indemnización es un derecho en expectativa y no un derecho consolidado, pues, si el trabajador no es efectivamente despedido sin justa causa, no le corresponde su cobro. Por otro lado, absorberá el *riesgo social* con un mecanismo que armoniza los derechos de los trabajadores y los de los empleadores sin riesgo de incobrabilidad ni necesidad de litigio. Además, el pago mensual

de indemnizaciones —en tanto principio general— y los pagos únicos —como situación de excepción— se ajustan perfectamente a los estándares fijados por la Corte Suprema.

Por último, la Constitución promueve el bienestar general y el progreso de toda la población. La Mochila Argentina encarna ese espíritu, ya que permitirá dejar atrás décadas de estancamiento, alto desempleo e informalidad.

Ahora bien, siendo que la abogacía no es mi especialidad, he consultado a abogados laborales —cuya mayoría silenciosa sabe que el sistema debe cambiar, pues ellos también quieren el mejor devenir de nuestro país— que me han aportado sus conocimientos: sus conceptos están incluidos a lo largo de este libro y están reflejados en los mecanismos propuestos.

Para quienes deseen profundizar en este aspecto de la cuestión, a continuación incluyo el trabajo de un abogado constitucionalista, Hernán Rodríguez Vagaría, muy técnico pero esclarecedor, que fue ratificado por otros cuatro colegas de la misma especialidad, quienes me han expresado su acuerdo con lo que plantea.

Luego de ello, también incluyo un trabajo de Claudio Fabián Loguarro, Juez Nacional del Trabajo, y finalmente, otro del Dr. Ramírez Bosco, publicado originalmente en *El Derecho - Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, para dar así por cerrada, con estos tres trabajos, la respuesta a una de las críticas más comunes que la Mochila Argentina ha recibido, la cuestión de su constitucionalidad.

Análisis constitucional del principio de protección contra el despido arbitrario

Autoría: Hernán Rodríguez Vagaría¹⁵

1. Breve descripción

Mochila Argentina es un proyecto legislativo sin estatus parlamentario que está circulando en distintos ámbitos.

Básicamente, consiste en la conformación de un fondo/seguro con aportes que realizarán los empleadores y que se utilizará para afrontar la indemnización por despido de los trabajadores del sector privado.

Si bien los contornos concretos del proyecto no están todavía definidos, a partir de sus notas y directrices principales, podría sostenerse que:

1. El sistema de Mochila Argentina tiene características propias que lo diferencian del sistema *Mochila Austríaca*.¹⁶
2. La magnitud del aporte que deberán afrontar los empleadores dependerá de la rotación de personal histórica del propio empleador (a mayor despidos, mayor aporte).
3. El fondo será manejado por ANSES, la Superintendencia de Seguros, u otras entidades de control a definirse.

¹⁵ Abogado Magister en Derecho Empresarial y Profesor de Derecho Constitucional.

¹⁶ Sistema implementado en Austria en 2003.

4. El sistema considera la “antigüedad” acumulada del trabajador en sus distintos trabajos.
5. Ante la situación de despido, el trabajador podrá requerir la indemnización que será recibida de forma mensualizada (manteniendo el salario del último mes en relación de dependencia, actualizado) hasta conseguir el próximo trabajo o agotar la “antigüedad” acumulada, lo que ocurra primero.
6. Si el trabajador es contratado por un nuevo empleador antes de agotar la indemnización a la que tiene derecho, el trabajador continuará acumulando antigüedad partiendo de los meses no “consumidos” de la indemnización¹⁷.
7. La antigüedad acumulada al momento de la jubilación o de muerte del trabajador será complementaria de su haber jubilatorio o será un activo de su acervo hereditario, según el caso.
8. El fondo y la indemnización operan, en la práctica, de la misma manera en caso de renuncia del trabajador que en caso de despido.
9. Para desalentar conductas abusivas, se ha previsto que el trabajador que renuncie no cobrará el primer mes indemnización (sin que ello implique perder ningún mes de antigüedad acumulada, la cual comenzará a recibir a partir del segundo mes) y que el empleador que despida deberá afrontar de forma directa (de su bolsillo y no del fondo) el primer mes de indemnización al trabajador.
10. Si bien el flujo de fondos generado por el sistema responderá por los despidos en el sector privado, los empleados del sector público

¹⁷Esta particularidad del sistema es la que origina el nombre de “mochila”. Es decir, porque acompaña al trabajador.

que pasen a trabajar al sector privado podrán computar en su “antigüedad” los años de trabajo en el sector público.

¿Es constitucional el sistema de Mochila Argentina? Para responder esa pregunta hay que repasar primero que fue lo que entendió la Corte Suprema de Justicia que era constitucional y que era inconstitucional sobre el tema.

2. Protección contra el despido arbitrario antes de la reforma de 1957

En Argentina, las ideas de “justicia social” comenzaron a prosperar a fines del siglo XIX pero tuvieron clara acogida en la Corte Suprema a principios del siglo XX y tuvieron recepción normativa a partir de los mismos años con leyes tales como la ley 9.688 (de accidentes de trabajo), la ley 11.157 de 1921 (que congeló alquileres), la ley 11.729 del año 1934, la ley 11.933 del mismo año (que consagró el seguro obligatorio de maternidad) y el decreto 33.302 del año 1945. Ese mismo torrente de ideas y normas alcanzaron rango constitucional con la reforma del año '57 (y también en la frustrada reforma de la constitución del año '49) que fue cuando se incorporó el artículo 14bis al texto constitucional y con él, el mandato constitucional de proteger al trabajador contra el “despido arbitrario”.

La ley 11.729 fue la ley que modificó la indemnización de los empleados de comercio establecida en el “viejo” Código de Comercio (que era equivalente al salario de un único mes), fijándola en medio mes de sueldo por año de antigüedad y el decreto 33.302/45 fue la norma que duplicó esta última indemnización (la llevó a un mes de salario por año de

antigüedad) extendiéndola al resto de las actividades. Tanto la una como la otra, fijaban un tope a la indemnización.

Entre los fallos de la Corte Suprema de la Nación más importantes sobre el tema aquí tratado hasta la reforma de la Constitución de 1957, cabría recordar lo resuelto en “Saltamartini”¹⁸, “Rusich”¹⁹, “Dordal”²⁰, “Mengual”,²¹ “Aguis Fuatte”²² y “Brunet”.²³

Cabe mencionar el fallo “Saltamartini” de 1936 porque allí la Corte consideró inconstitucional la aplicación retroactiva de la indemnización por despido fijada por el inc. 3 del artículo 157 del Código de Comercio (conforme modificación introducida con la ley 11.729) poniendo un límite al legislador. Allí se sostuvo que “...es patente que tal efecto retroactivo dado a la ley sancionada en 1934 que grava con una indemnización ineludible al patrimonio del empleador en forma que este no ha podido prever, aunque con el elevado propósito de beneficiar al empleado, viola el derecho de propiedad de aquel al imponerle una nueva obligación en razón de servicios realizados y finiquitados con anterioridad a la ley...”.

“Rusich” fue especialmente importante porque allí la Corte Suprema (año 1938) convalidó el pago de vacaciones por el empleador previsto en la ley 11.729 “en resguardo de la salud y de la mayor eficacia del dependiente u obrero”, porque ratificó la legitimidad del Congreso para imponer una indemnización prudencial al empleador por despido incausado y

¹⁸ “Salmartini, Pedro c. Compañía de Tranways La Nacional, indemnización de despido” (CS) del 10/09/1936.

¹⁹ “Rusich, Elvira c. Compañía Introdutora de Buenos Aires S.A” (CS) del 20/07/1938.

²⁰ “José Dordal v. Calderón y Roper” (CS) del 21/04/1941.

²¹ “Mengual Rafael v. Manufactura Algodonera Argentina S.A.” (CS) del 2/10/1947.

²² “Miguel Aguis Fuatte v. Singer Sewing M. Co” (CS) del 26/07/1948.

²³ “Pedro Brunet v. Luis J. Cura” (CS) del 12/03/1956.

porque ha sido citado en innumerable cantidad de fallos a partir de entonces.

“...la ley y el Estado deben intervenir para evitar el abuso y la arbitrariedad, porque la ley de la oferta y la demanda rige para el empleado y el obrero de una manera desigual y con grandes desventajas con relación al que ofrece el trabajo” (Diario de Sesiones, año 1933, t. 2, p. 262). Otorgar el descanso o vacaciones sin remuneración importa, en el hecho, negar ese justo reposo porque ni el dependiente, ni el obrero, en la generalidad de los casos, pueden realizar economías y ahorros para costearse la vida y la de su familia. El legislador argentino, siguiendo el ritmo universal de la justicia, ha creído que el patrón, aún sin dolo y sin culpa, debe indemnizar al obrero accidentado o víctima de una enfermedad profesional; ha creído y resuelto que las mujeres y los niños sólo en cierta medida y condiciones pueden trabajar; ha resuelto que solamente en ciertos días de la semana pueden el industrial y el comerciante hacer trabajar a sus obreros y dependientes; que el patrón no puede despedir a su dependiente sin justa causa -cualquiera sean los términos del contrato de trabajo-, sin indemnizarle prudencialmente...” (en “Rusich”).

“Dordal” (año 1941) resulta fundamental también porque sentó otro límite claro y preciso respecto de la magnitud que debían tener las obligaciones patronales bajo el “Constitucionalismo Social”. En “Dordal” en armonía con los pilares del Constitucionalismo Social (que intenta conciliar y armonizar los principios del Constitucionalismo Clásico con los derechos sociales) se sostuvo expresamente que si la obligación patronal “gravitaba sobre el patrimonio del comerciante en forma o intensidad o alcance aniquilador del mismo, destruyendo la posibilidad de continuar el

giro del negocio, la garantía constitucional del art. 17 (es decir, la garantía de protección de la propiedad del empleador) reclamaría su imperio”.

A “Mengual” (año 1947) es preciso recordarlo porque convalidó la constitucionalidad del art. 45 del decreto 33.302/45 (emitido durante el gobierno de facto) que estableció el deber de abonar a los empleadores el sueldo anual complementario correspondiente al año 1945 que ya había finalizado para el momento de emisión del decreto (en contra de la doctrina de “Saltamartini”). Al hacerlo, en síntesis, sostuvo que el decreto comportó una retroactividad “de emergencia” requerida por exigencias de orden público, frente a la cual no existen derechos adquiridos del empleador.

“Aguis Fuatte” (año 1948) resulta relevante porque en él la Corte sostuvo que la exigencia del art. 2 de la ley 11.729 que mandaba computar como base para la indemnización por antigüedad el tiempo anterior a la vigencia de la ley no era inconstitucional (ratificando a “Mengual”, como sucedió en “Sosa, Adán”²⁴ del año 1957 y abandonando definitivamente a “Saltamartini”). “Brunet” (año 1956) fue importante porque sostuvo que “la determinación de un mínimo de indemnización para el caso de despido, cualquiera sea el caso de duración del contrato laboral” era “una cuestión de prudencia legislativa” ajena de revisión de los tribunales.

3. Protección contra el despido arbitrario desde 1957 a Vizzoti”

En el año 1957 se reformó la Constitución Nacional, incorporando el artículo 14 bis²⁵ y reconociendo con rango constitucional el principio de “protección contra el despido arbitrario” que rige hasta al día de hoy.

²⁴ “Sosa, Adan c/Merz Hnos. s/indemnización por enfermedad inculpable” (CS) del 23/12/1957.

²⁵ La reforma también otorgó al Congreso la potestad de dictar el Código de Trabajo.

Entre los fallos de la Corte Suprema de la Nación más importantes sobre el tema desde la reforma de la Constitución de 1957 hasta el *leading case* “Vizzoti”²⁶ (año 2004), destacamos especialmente lo resuelto en “Paredes”²⁷, “Prattico”²⁸, “Aceval”²⁹, “Mata”³⁰ y “De Luca”.³¹

En “Paredes” (año 1958) la Corte sostuvo que el pago del salario -en la medida que no exceda arbitrariamente el monto corriente- “...no se condiciona al resultado de la empresa...”.

En “Prattico” (año 1960) se sostuvo que “los actos estatales encaminados a conceder a los trabajadores remuneraciones que “les aseguren un nivel de vida adecuado” suponen un ejercicio válido del Poder de Policía y que “toda vez que la libertad de contratar del empleador entrare en conflicto la libertad contra la opresión del empleado u obrero, ésta última debe prevalecer sobre aquella, porque así lo requieren los principios que fundan un ordenamiento social justo” (mismo criterio que

²⁶ “Vizzoti, Carlos Alberto c. AMSA S.A.” (CS) del 14/09/2004.

²⁷ “Paredes, Humberto c/Compañía Colectiva Costera Criolla S.A. s/diferencia de haberes” (CS) del 25/10/1974

²⁸ “Carmelo Prattico y Otros v. Basso y Cía” (CS) del 20/05/1960.

²⁹ “Aceval, Héctor Leon c. Acindar Industria Argentina de Aceros S.A. s/indemnización por clientela” (CS) del 6/10/1961.

³⁰ “José María Mata v. S.A. Ferretería Francesa” (CS) del 28/03/1962.

³¹ Sobre los topes indemnizatorios, previos a “Vizzoti” puede consultarse “Ulman, Miguel c. V.A.S.A. s/despido” del 11/9/84; “Paluri, Henio c. Establecimientos Metalúrgicos Santa Rosa S.A. s/despido” del 13/12/84; “Grosso, Bartolo c. San Sebastián SACIFIA s/cobro de pesos” del 4/09/1990; “Martinelli, Oscar H. C. y otros c. Coplinco Cía. Platense de la Industria y Comercio” del 16/12/1993; “Marianetti, Luis P. c. Bodegas y Viñedos López SAIC” del 27/10/1994; “Campos González, José c. Carrier Lix lett S.A.” del 30/06/1997; “Villareal c. Roemmers” del 10/12/97; “Mastroiani, Ricardo Alfredo c. Establecimiento Modelo Terrabusi Sociedad Anónima de Industria y Comercio” del 27/05/1999; y “Fabbro, Luis Antonio c. Camea S.A.” del 27/05/1999.

fue ratificado enfáticamente por la Corte en “Roldan”³² en el año 1961 y por Fayt en su voto en “Unión Obrera Metalúrgica c. SOMISA” del año 1991).

“Aceval” (año 1961) resulta de particular interés porque, al analizar el caso de los beneficios de los viajantes de comercio, la Corte ratificó el criterio mayoritario de “Cine Callao” respecto de la determinación de la cuantía de la indemnización debida, al sostener que “...es propio de determinación por el Congreso e irrevisable por los tribunales de justicia, a los que está vedado el examen de la conveniencia y del acierto de las medidas normativas adoptadas en el ámbito de las atribuciones propias del legislativo...”.

A su turno, cabe destacar también el fallo “Mata” (de 1962) porque ratificó que el Congreso cuenta con facultades para “reglamentar el contrato de trabajo e imponer determinadas prestaciones a quienes, en ese contrato, asumen posiciones de empleadores”, sostuvo que (a partir de la reforma de la constitución del año 1957) “uno de los deberes inexcusables del Congreso” es “el de asegurar al trabajador un conjunto de derechos inviolables, entre los que figura, de manera conspicua, el de tener “protección” contra el “despido arbitrario” y porque enfatizó (que en la medida que se trate de cargas razonables) “el cumplimiento de las obligaciones patronales no se supedita al éxito de la empresa, éxito cuyo mantenimiento de ningún modo podría hacerse depender jurídicamente de la subsistencia de un régimen inequitativo de despidos arbitrarios”. Debe señalarse también que en “Mata” hubo (en línea con “Dordal”) un intento concreto por parte de los Jueces de la Corte de conciliar la propiedad del empleador y la tutela del trabajador. En uno de sus pasajes

³² “Roldán, José Eduardo v. Antonio Borrás s/salario familiar” (CS) del 16/06/1961.

de “Mata” puede leerse que “la carga impuesta al empleador no debe gravar su patrimonio de manera expoliatoria o exorbitante”.

En “De Luca” del año 1969 (que trató la constitucionalidad del sistema de la estabilidad rígido del personal bancario establecida en la ley 12.637 y su decreto reglamentario 20.268/46) la Corte concluyó que con el régimen de estabilidad (y la obligación de reincorporar al empleado y pagarle, de por vida, todos los sueldos que hubieren podido corresponderle hasta el momento en que alcance el derecho a la jubilación) “...no se está en presencia de una verdadera indemnización por despido arbitrario, sino de una especie de sanción represiva impuesta a la entidad que se niega a reincorporar al empleado; sanción que a su vez asume, desde el punto de vista de éste, el carácter de un premio, tanto más cuantioso cuanto más corto haya sido el lapso de trabajo, puesto que, en definitiva, el art. 6° del decreto 20.268/46 conduce paradójicamente a beneficiar más a quienes cuentan con menor tiempo de servicio y menos, en cambio, a quienes cuentan con más años de trabajo...”.

El Procurador General, en su opinión a la Corte sobre el caso “De Luca”, desarrolló también otros conceptos que resultan relevantes para comprender todo el sistema de indemnizaciones laborales. Entre ellos, destaco cuando dijo:

1. que el sistema de la estabilidad absoluto “...desconoce el derecho que asiste a las empresas particulares para dirigir su actividad con un margen razonable de autonomía, que sin duda asegura el art. 14 de la Constitución cuando consagra la libertad de comerciar y ejercer toda industria lícita...”, que el art. 14 Bis de la Constitución se limita “...a garantizar a los trabajadores en general

la protección contra el despido arbitrario...” y que lo anterior no obsta a que “persiguiendo legítimos objetivos sociales”, “...se puedan establecer regímenes que mediante la creación de sistemas indemnizatorios más flexibles garanticen mejor a los trabajadores, teniendo en cuenta su antigüedad en el empleo”.. y “...la conservación de éste mientras no existan causas razonables que justifiquen la separación”.

2. que “una cosa son las simples multas civiles, siempre vinculadas al resarcimiento de un daño, que, por eso, han de ser percibidas por quienes tengan derecho a la reparación; y otro, en cambio, es el caso de que verdaderas y graves penas sean impuestas en exclusivo beneficio de particulares, pues así vendría a restablecerse un tipo de institución propio de formas de organización social anteriores al Estado moderno. El pago de las cantidades de que se trata aparece, por tanto, únicamente como una exacción en provecho de determinados particulares, es decir, como enriquecimiento de unas personas a costa de otras sin motivo valedero que lo justifique. Y bien, se ha reconocido como indiscutible que no le está permitido al Estado proceder de ese modo aunque fuese so color del ejercicio de facultades impositivas, porque ni por ése, ni por otro motivo, es posible tomar los bienes de unos ciudadanos con el fin de darlos a otros sin título alguno para recibirlos (...). Si ello es así, tampoco puede el legislador realizar tales actos de disposición arbitraria del patrimonio de los particulares por vía del ejercicio de las atribuciones emanadas del art. 14 nuevo de la Constitución Nacional. Por otra parte cuando se crean cargas que debe soportar únicamente un grupo de personas para procurar a otro un beneficio dado, es preciso, en atención al principio

aludido, que entre ambos sectores medien vínculos que justifiquen las prestaciones impuestas (...). Y con mayor razón será aplicable esta exigencia si del beneficio que se otorga deriva, como aquí ocurre, un resultado susceptible de objeción desde el punto de vista ético pues quien percibe dicho beneficio obtiene, sin actividad alguna de su parte, una ganancia segura con la que puede eximirse de la normal obligación de trabajar, o, por lo menos, crearse una fuente adicional de recursos”.

La ley 20.744 que estableció el Régimen de Contrato de Trabajo es la norma base que rige hoy en día el tema que nos ocupa. Fue sancionada (a libro cerrado) en 1974 y mantuvo la base de cálculo para la indemnización por despido incausado (salario completo por años de antigüedad), fijando topes máximos a la suma resultante. Esa ley fue el “corolario” y la “respuesta” de las sentencias judiciales antes mencionadas (haciéndose eco también de la ley 16.881 —promulgada parcialmente— el año 1966 pero que fue promulgada parcialmente por el Poder Ejecutivo y declarada inconstitucional en 1967 por la Corte en “Collela c. Fevre y Basset”) y de la puja política de los cincuenta años previos.

Cabe señalar que a partir de la sanción de la ley 20.744 (es decir, a partir de 1974) hasta “Vizzoti” los fallos más relevantes de la Corte en materia de despidos estuvieron concentrados principalmente en la constitucionalidad o inconstitucionalidad de los topes fijados/mantenidos por las leyes 21.297, 24.013, 25.013, 25.877 o eliminados temporalmente con la ley 23.697 (vigente hasta sanción de ley 24.013) y ya no en la constitucionalidad del sistema de indemnización prevista por el legislador. Vale decir, simplificando conceptos, los principales argumentos que se

desarrollaron en la jurisprudencia y ámbitos jurídicos a partir de 1974 hasta “Vizzoti” en relación al despido bajo régimen de “estabilidad impropia” estuvieron concentrados en la razonabilidad o arbitrariedad de los “topes” sin ahondar en el análisis del mecanismo (en sí mismo) elegido por el legislador para proteger al trabajador.

4. Principios emergentes de Vizzotti

El fallo Vizzoti (año 2004) es el *leading case* más importante desde la reforma de la Constitución del '94 en materia de indemnizaciones laborales y por ello amerita detenerse un momento en el mismo. Resulta pertinente hacerlo aunque las argumentaciones en Vizzoti no se producen respecto de la razonabilidad del sistema elegido por el legislador para proteger al trabajador contra el despido arbitrario sino sobre la razonabilidad (o irrazonabilidad) de los “topes” indemnizatorios respecto del sistema elegido por el legislador. En boca de la Corte: “...si el propósito del instituto es reparar, tampoco hay dudas con respecto a que la modalidad que se adopte, en todo caso, debe guardar una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación...”.

En breves palabras, en Vizzoti se resolvió que el tope a la base salarial de la indemnización por despido sin justa causa establecida en los párrafos 2° y 3° del art. 245 de la ley de contrato de trabajo 20.744 sólo debía aplicarse hasta el treinta y tres por ciento (33%) de la mejor remuneración mensual normal y habitual computable porque entendió que por sobre dicho umbral resultaba confiscatoria del derecho del trabajador (previsto en el 1° párrafo del mismo art. 245) y violatorio del art. 14bis y 19 de la Constitución Nacional. Es decir, en Vizzoti los jueces de la Corte resolvieron el caso partiendo de la base conceptual de que el legislador

había creado un sistema de protección mediante la fijación de una indemnización tarifada (equivalente al salario de un mes por año de antigüedad) y que el tope fijado por el propio legislador era inconsistente con la finalidad del mecanismo establecido. La Corte concluyó así que la fijación de un tope que cercenara más de un 33% la indemnización consagrada por el párrafo 1º del art. 245 resultaría confiscatoria.

La Corte sostuvo lo anterior de forma expresa al decir que “...se advierte que la aplicación en la especie de la ratio decidendi de “Jáuregui” [del 7/08/1984], apareja que determinadas diferencias entre la remuneración establecida en el primer párrafo del art. 245, y el máximo previsto en su segundo párrafo, también podrían tornar irreales las pautas indemnizatorias en juego y, por tanto, censurables con base en la Constitución Nacional...” y que “...permitir que el importe del salario devengado regularmente por el trabajador resulte disminuido en más de un tercio, a los fines de determinar la indemnización por despido sin justa causa, significaría consentir un instituto jurídico que termina incumpliendo con el deber inexcusable enunciado en el citado art. 14 bis, acerca de que el trabajo gozará de la protección de las leyes, y que éstas asegurarán al trabajador protección contra el despido arbitrario y condiciones equitativas de labor. Significaría, asimismo, un olvido del citado art. 28 de la Constitución Nacional”.

Entre los demás conceptos elaborados o ratificados en el fallo Vizzoti, que cabría tener presentes para el análisis del tema objeto de este artículo, se destacan los siguientes:

1. “El importe de la indemnización [vigente] es tarifado (...) mediante el cómputo de dos circunstancias propias del contrato disuelto: antigüedad y salario del trabajador despedido”.
2. “Es posible que la fijación de un importe máximo a la mentada base pueda producir tensiones con los propósitos de alcanzar la reparación en concreto”.
3. “...no hay dudas en cuanto a la validez constitucional de un régimen tarifado de indemnizaciones por despido sin justa causa, esto es, un sistema que resigne la puntual estimación del daño en pos de determinados objetivos, entre otros, la celeridad, certeza y previsibilidad en la cuantía de aquéllas...”.
4. “...el resarcimiento del empleado debe ser equitativo, y ello importa afirmar que la reglamentación legal del derecho a la llamada estabilidad impropia, constitucionalmente reconocido, debe ser razonable, lo que a su vez quiere decir, adecuada a los fines que contempla y no descalificable por razón de iniquidad” (como sostuvo en “Carrizo” del 6/07/1982).
5. “...la reparación tiene contenido alimentario y se devenga, generalmente, en situaciones de emergencia para el empleado...” (también en línea con “Carrizo”).
6. “Si es válido como principio, de acuerdo con lo ya expresado, que la indemnización por despido sin justa causa pueda ser regulada por la ley con carácter tarifado, i.e., sin admitir prueba de los daños en más o en menos, también lo será, con análogos alcances, que aquélla someta la evaluación de los elementos determinantes de la reparación a ciertos límites cuantitativos...”.
7. “...los derechos constitucionales tienen, naturalmente, un contenido que, por cierto, lo proporciona la propia Constitución.

De lo contrario, debería admitirse una conclusión insostenible y que, a la par, echaría por tierra el mentado control: que la Constitución Nacional enuncia derechos huecos, a ser llenados de cualquier modo por el legislador, o que no resulta más que un promisorio conjunto de sabios consejos, cuyo seguimiento quedaría librado a la buena voluntad de este último...”.

8. “En efecto, en la relación y contrato de trabajo se ponen en juego, en lo que atañe a intereses particulares, tanto los del trabajador como los del empleador, y ninguno de ellos debe ser descuidado por las leyes. Sin embargo, lo determinante es que, desde el ángulo constitucional, el primero es sujeto de preferente tutela, tal como se sigue de los pasajes del art. 14 bis anteriormente transcriptos, así como de los restantes derechos del trabajador contenidos en esta cláusula...”.
9. “...la regulación de las obligaciones patronales con arreglo a las exigencias de justicia, constituye un deber para el Estado...” (como sostuvo en “Mata”).
10. “...el trabajador es sujeto de preferente atención constitucional no es conclusión sólo impuesta por el art. 14 bis, sino por el renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994 (Constitución Nacional, art. 75, inc. 22). Son pruebas elocuentes de ello la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 23/25), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 6 y 7), a lo que deben agregarse los

instrumentos especializados, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11) y la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 32)...”.

11. Es perentorio insistir (...) que el trabajo humano “no constituye una mercancía” (en línea con “Paredes”).
12. “...el cumplimiento de las obligaciones patronales no se supedita al éxito de la empresa (como sostuvo en “Dordal”, “Brunet” ya mencionados y en “Méndez”³³ del 12/02/1958), éxito cuyo mantenimiento de ningún modo podría hacerse depender, jurídicamente, de la subsistencia de un régimen inequitativo de despidos arbitrarios” (aseveración similar a que puede encontrarse en “Mata”).

5. Constitucionalidad del sistema de Mochila Argentina

En línea con lo señalado en los apartados previos, la Constitución Argentina consagró en el art. 14 bis el principio de protección contra el despido arbitrario y como puede constatarse en la normativa argentina previa y posterior a la reforma constitucional de 1957, el mecanismo elegido por el legislador para proteger al trabajador ha consistido siempre (hasta ahora) en un sistema de indemnización tarifado (que fue incrementado en 1934 y en 1945 y luego ratificado en 1974) que ha tenido por objetivo neutralizar el daño provocado por el despido incausado/arbitrario del empleador. Bajo nuestro sistema, por principio general, el empleador no tiene vedada la posibilidad de despedir.

³³ “Méndez Victoria Peñarol c./Méndez Jorge” (CS) del 12/02/1958.

Como sostuvo la Corte de forma expresa en “De Luca” el sistema de indemnización no debe ser una “sanción represiva” en contra del empleador. Y como se sostuvo en “Vizzoti” el sistema de indemnizaciones tiene por propósito “alcanzar la reparación” del daño sufrido³⁴.

Ello resulta completamente consistente con el principio jurídico de que la indemnización es la reparación del daño (y no un castigo), es plenamente consistente con la consagración del Constitucionalismo Social en nuestro país y es particularmente consistente con lo resuelto en Aquino³⁵ (en donde quedó clara la prelación que tiene la reparación del daño por sobre la indemnización tarifada³⁶ prevista por el legislador).

Es un error sostener que “Vizzoti” contrapone la suerte del trabajador con la suerte del empleador en el tema de la indemnización cuando señala que el trabajador es un sujeto de tutela preferente. La tutela preferente al trabajador no está puesta en duda por nadie en el siglo XXI. Lo importante, en lo que refiere a la protección contra el despido arbitrario, es que el daño del trabajador provocado por el despido sea neutralizado mediante el pago 1920 de la indemnización y no que el empleador tenga vedado despedir al trabajador³⁷ o que sea quien tenga que afrontar

³⁴ Entre los daños provocados por el distracto cabría tener comprendidos no solo la pérdida del puesto de trabajo en sí mismo y la fuente de ingreso sino también los distintos derechos del trabajador que pierde al extinguirse la relación (ej. descanso anual mayor a 14 días en relaciones superiores a 5 años, obra social, etc.).

³⁵ “Aquino, Isacio c. Cargo Servicios Industriales S.A” del 21/09/2004.

³⁶ En el caso la indemnización refería a la indemnización tarifada por accidentes de trabajo.

³⁷ La postura del Diputado Zamora en el debate parlamentario de la ley 25.561 de Emergencia Pública y de Reforma del Régimen Cambiario refuerza este entendimiento porque su propuesta cuando se discutió la nueva norma consistió justamente en la prohibición lisa y llana de los despidos, no redimible en el plano indemnizatorio. Es decir, porque tal criterio no estaba consagrado por nuestro ordenamiento. Cabe recordar

forzosamente la indemnización de forma directa. Es un error metodológico leer los principios que emanan de “Vizzoti” fuera de su contexto. El caso, como ya quedó dicho, versaba sobre la razonabilidad del tope indemnizatorio fijado por el legislador respecto del mecanismo de indemnización establecido por el propio legislador. Si el mecanismo elegido por el legislador fuere el de la Mochila Argentina, el razonamiento de la Corte no debería ser el mismo.

Muy distinto es el supuesto tratado en los casos “Valente”³⁸ (año 2004) y “Aceval Pollacchi”³⁹ (año 2011). Allí sí se trató de casos de indemnización como “disciplinamiento del despido” y ello fue así en un contexto de excepción/emergencia y por expresa voluntad del Poder Legislativo y Ejecutivo. Tales casos versaron sobre la “doble indemnización” fijada en el marco de la “suspensión de despidos” dispuesta por el art. 16 de la ley 25.561 y el decretos de necesidad y urgencia 883/02 del 27 de mayo de 2002 (y DNU sucesivos sobre la misma materia⁴⁰) en “momentos de dramática crisis institucional y social para la vida de la República”, tal como lo entendió la Corte. En el considerando 10º del voto de Highton de Nolasco y Maqueda en “Aceval Pollacchi” puede leerse: “...En el marco de esta interpretación del referido art. 14 bis, no aparece irrazonable que el legislador, en consideración de la crisis profunda y de su consiguiente impacto en el empleo, haya procurado, teniendo en cuenta el principio protectorio, disuadir excepcionalmente —por tiempo determinado— los

también que la Corte en “Varela” (año 2018) sostuvo expresamente que “...nuestro régimen constitucional y laboral no ha vedado el supuesto de despido sin causa...”.

³⁸ “Valente, Diego E. c. BankBoston N.A” del 19/10/2004.

³⁹ “Aceval Pollacchi, Julio César c. Compañía de Radiocomunicaciones Móviles S.A. s/ despido” del 28/06/2011.

⁴⁰ Los DNU 662/03, 256/03, 1351/03, 369/04 y 823/04 mantuvieron la duplicación indemnizatoria.

despidos sin causa, tornándolos —sin prohibirlos— más onerosos, privilegiando así un objetivo de contención social en las apremiantes circunstancias descriptas”.

El Constitucionalismo Social, es una versión superadora del Constitucionalismo Clásico y tuvo por objetivo primordial compatibilizar el sistema de producción con una creciente absorción comunitaria de los riesgos sociales⁴¹ (maternidad, niñez, vejez, condiciones laborales dignas, salario mínimo vital y móvil, limitación de la jornada laboral, compensación adicional en días feriados, vacaciones pagas, cobertura de accidentes laborales, desempleo, desocupación, falta de vivienda, etc. etc.). Es justamente la absorción de los riesgos sociales – sin derecho a una indemnización patrimonial a quien la afronta (es decir, sin la indemnización prevista por el art. 17 de la Constitución Nacional)- la característica central del Constitucionalismo Social. El Constitucionalismo Social no es antagónico con el Constitucionalismo Clásico y ello quedó evidenciado en nuestro país por el simple hecho de que fue consagrado a partir de la “incorporación” del artículo 14 bis al texto constitucional respetando todos los antiguos artículos y preceptos de la Constitución Nacional. Es decir, el artículo 14 bis⁴² llegó a nuestro

⁴¹ Conf. Vanossi, Jorge. Estado de Derecho. 4ta edición. Ed. Astrea. Pág. 437.

⁴² Cabe destacar que conforme surge del art. 7 de la ley 24.309 (que declaró la necesidad de la reforma de la Constitución Nacional (y conforme lo entendió la propia Convención Constituyente de 1994), la Convención Constituyente tuvo vedado introducir modificación alguna a las Declaraciones, Derechos y Garantías contenidos en el Capítulo Único de la Primera Parte de la Constitución Nacional. Es decir, la prohibición alcanzó a todo el bloque de artículos de la primera parte (incluyendo al 14bis).

ordenamiento para complementar un sistema preestablecido y no para derogarlo⁴³.

La Corte Suprema reconoció (incluso antes de la reforma de 1957) en infinidad de oportunidades el deber impuesto por el Poder Legislativo o Ejecutivo a ciertos individuos (principalmente a propietarios, empresarios, empleadores), a ciertas compañías (principalmente a bancos, compañías de seguro, aseguradoras de riesgo de trabajo) y al Estado, según el caso, para atender un riesgo social determinado. El legislador no siempre eligió a los mismos sujetos para absorber los mismos riesgos sociales y ello es así, justamente, porque lo fundamental en el Constitucionalismo Social no es quien debe afrontarlo sino poder neutralizar al mismo de una forma razonable y en armonía con los distintos derechos en juego. Entre los fallos clásicos en donde se visualiza este aspecto de forma evidente, podría mencionarse a “Ercolano”⁴⁴, “Rusich”, “Cine Callao”⁴⁵ e “Inchauspe”⁴⁶ entre tantos otros.

Sin lugar a dudas, es “Rusich” el que nos permitiría ver ahora de forma más nítida lo recién manifestado. Es decir, la importancia de la cobertura del daño sufrido por sobre quien es el sujeto que la absorbe. Aquella vez, la Corte sostenía que “...El legislador argentino, siguiendo el ritmo universal de la justicia, ha creído que el patrón, aún sin dolo y sin culpa, debe indemnizar al obrero accidentado...” pero hoy sabemos que, por voluntad

⁴³ Resultan ilustrativas de ello las palabras de los constituyentes del partido socialista en la Convención Constituyente de 1957 (ej. la exposición del convencional Martella, el 21/10/1957).

⁴⁴ “Ercolano, Agustín c. Lanteri de Renshaw, Julieta” (CS) del 28/04/1922 (ver voto de la mayoría y el voto en disidencia del Dr. Bermejo).

⁴⁵ “Cine Callao” (CS) del 22/06/1960 (ver voto de la mayoría y el voto en disidencia del Dr. Boffi Boggero).

⁴⁶ “Inchauspe Hnos., Pedro c. Junta Nac. de Carnes” (CS) del 01/09/1944.

del propio legislador, los accidentes de trabajo, en principio, los deben cubrir las Aseguradoras del Riesgo del Trabajo (ART) y no los empleadores.

El despido arbitrario provoca una situación de desamparo (de riesgo social) que nuestro ordenamiento jurídico desea evitar y neutralizar⁴⁷. Hoy, como ya quedó expuesto, existe un sistema tarifado de indemnizaciones que debe ser afrontado por el empleador de forma directa.

El sistema de Mochila Argentina no propone innovaciones en lo que refiere al monto de la indemnización sino solo un cambio en el sujeto responsable directo de afrontarla (ANSES, la Superintendencia de Seguros, u otras entidades de control, con un fondo común conformado con los aportes de todos los empleadores) y un cambio en la manera en que la antigüedad será computada y en la forma mensualizada en que se abonará la indemnidad⁴⁸.

⁴⁷ El principio civil y comercial de que los contratos de plazo indeterminado pueden ser rescindidos en cualquier momento por las partes otorgando un preaviso razonable y sin pago de una indemnización no aplica en el Derecho Laboral por la tutela que el legislador estableció en favor de los trabajadores (con fundamento en el riesgo social que se genera).

⁴⁸ En principio, el hecho que la indemnización sea abonada de forma mensualizada debería ser considerada una opción válida del legislador porque no existe ningún mandamiento constitucional que imponga el deber del pago de la indemnización en un único pago. No obstante ello, cabe señalarse que en el fallo “Milone, Juan A. c. Asociat S.A. ART” (CS) del día 26/10/2004 (en materia de reclamos de indemnización por accidentes de trabajo) la Corte Suprema entendió que “...no resulta censurable desde el plano constitucional por establecer como regla, para determinadas incapacidades, que la reparación dineraria sea satisfecha mediante una renta periódica, sí es merecedora del aludido reproche (...) por no establecer excepción alguna para supuestos como el sub examine, en que el criterio legal no se adecua al objetivo reparador cuya realización se procura...”. Vale decir, el pago de la indemnización de forma mensualizada, en principio, es válido pero hay supuestos específicos en los que resulta inválido.

Como consecuencia de todo lo anterior, *prima facie*, debería sostenerse que el sistema de Mochila Argentina es constitucionalmente válido.

Cabe entenderse, a su vez, que el sistema de Mochila Argentina proveería una adecuada protección al trabajador porque el monto total de indemnización a la que tendrá derecho el trabajador coincide con el del sistema vigente⁴⁹ y mantiene el ingreso del trabajador (actualizado) luego del distracto como si continuara el vínculo. Bajo ese entendimiento, cabría colegirse que con la implementación del nuevo sistema no habrá una afectación al principio de progresividad⁵⁰ sino la implementación de un sistema sustitutivo del actual.

Ni de la letra de la Constitución Nacional ni de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación surge que el único sistema de protección posible al trabajador contra el despido arbitrario consista en el sistema actual. Por lo que venimos señalando, a su vez, resultaría incorrecto afirmar que el art. 245 LCT tiene, además del objetivo de reparar el daño provocado al trabajador por el despido arbitrario, un objetivo de castigo al empleador o que prohíba despedir. Tampoco podría sostenerse ello en los supuestos del art. 178 LCT (despido por embarazo), del art. 182 LCT (despido por matrimonio) y del art. 212 LCT (despido por accidentes y enfermedades inculpables). En todos estos supuestos es válida la desvinculación y la ley prevé el derecho a una indemnización tarifada agravada. La protección al trabajador ante el despido arbitrario es la indemnidad que recibe.

⁴⁹ Cuestión cuya razonabilidad o no escapa a este trabajo.

⁵⁰ Consagrados por el Art. 26 del Pacto de San José de Costa Rica y el Art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos con rango constitucional.

La jurisprudencia de la Corte y la doctrina mayoritaria anterior y posterior a la reforma de 1994 es pacífica en cuanto reconoce al principio de estabilidad relativa en el ámbito privado. La reinstalación forzosa en el puesto de trabajo es la excepción y no la regla como quedó claro en el voto dividido de la Corte en “Alvarez”⁵¹ (año 2010), en el voto unánime el “Pellejero”⁵², ambos casos del mismo día (en materia de discriminación laboral) y en la demás jurisprudencia del tema.⁵³

El voto de Lorenzetti, Highton de Nolasco y Argibay en “Alvarez” es sumamente importante para el tema de este artículo. Entre otros conceptos, allí sostuvieron que “...la exégesis de la Constitución no debe efectuarse de tal modo que queden frente a frente los derechos y deberes por ella enumerados, para que se destruyan recíprocamente...”, manifestaron que “...la libertad de contratar integra en nuestro ordenamiento el complejo de la libertad como atributo inherente al concepto jurídico de persona, y —en principio— comporta la posibilidad de elegir la clase de comercio que más conviniese a su titular y la de ejecutar los actos jurídicos necesarios para el ejercicio de ese comercio...” y dijeron que “...En el ámbito del contrato de trabajo esta libertad de contratar se encuentra reglamentada por normas de carácter imperativo que generan restricciones al contenido de la relación laboral, es decir, a las condiciones a las que está sujeta dicha relación. Así, establecido el vínculo contractual, tanto las bases como la forma en que el trabajo ha de realizarse y cómo

⁵¹ “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A” (CS) del 7/12/2010.

⁵² “Pellejero, María Mabel” (CS) del 7/12/2010.

⁵³ Entre otros, “Varela, José Gilberto c. Disco SA s/ amparo sindical” (CS) del 4/09/2018, “Laurenzo, Juan Manuel c. Unión Platense SRL s/ despido” (CS) del 4/06/2020, “Fontana, Edith Fabiana c. Cibie Argentina S.A. s/juicio sumarísimo” (CS) del 08/04/2021.

habrán de ser resueltos los conflictos que se susciten durante su prestación, no están librados a la voluntad de las partes sino a la reglamentación que dicte el poder público, en cumplimiento de los deberes de justicia distributiva y del fin inmediato de la autoridad, que es el establecimiento y resguardo del orden público y de la paz social. Sin embargo, esta reglamentación no alcanza, salvo en casos excepcionales, a la facultad de contratar o de no hacerlo y, en su caso, de elegir con quién. Al respecto, la garantía constitucional a la libertad de contratar incluye su aspecto negativo, es decir, la libertad de no contratar que es un aspecto de la autonomía personal a la que todo ciudadano tiene derecho (art. 19 de la Constitución Nacional) y un supuesto del derecho a ejercer una industria lícita (art. 14 de la Constitución Nacional)” (...) “...en esta línea, este Tribunal ha señalado que no se puede obligar a un empleador —contra su voluntad— a seguir manteniendo en su puesto a empleados que no gozan de la confianza que debe presidir toda relación de dependencia. También manifestó que una vez rota la relación laboral a raíz de un despido injusto se debe reconocer al trabajador el derecho a reclamar una indemnización razonablemente proporcionada al perjuicio sufrido...”.

De prosperar el proyecto de Mochila Argentina deberán hacerse modificaciones a la legislación vigente y deberá regularse seguramente, entre otras supuestos, un tratamiento diferenciado a los casos de despido que hoy tienen indemnidad agravada así como el tratamiento aplicable en los casos específicos y temporales de estabilidad reconocidos en el sector privado (como ser, art. 177 LCT y art. 48 y 50 de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales). Seguramente también será necesario prever casos específicos en donde el trabajador pueda requerir toda la indemnización en un único pago (es decir, no mensualizada) para superar con mayor

facilidad el test/escrutinio de razonabilidad⁵⁴ y cabría también dejar aclarado cómo y quién responderá por los conceptos/rubros no cubiertos por la indemnización por despido⁵⁵. Es posible imaginar reparos e impugnaciones desde el sector privado (que será quien financiará al fondo) sobre el beneficio que tendrían los empleados del sector público que “se pasen” al sector privado porque podría entenderse que con tal beneficio (partiendo de la base que el Estado no aportará al fondo porque en el Estado rige el principio de estabilidad absoluta) se viola el principio de igualdad del artículo 16 de la Constitución Nacional. Por su parte, sin dudas, la implementación del nuevo sistema requerirá un plazo de transición para ponerlo en práctica plenamente. La falta de claridad y previsiones expresas en el proyecto que ha sido circularizado sobre estas cuestiones no tornan al sistema propuesto inconstitucional. Son solo cuestiones que deberán seguir siendo analizadas, y ajustadas, a medida que madure el proyecto y adquiera estatus parlamentario.

Cabe enfatizar también, como ya quedó expuesto, que de la ley vigente no surge un principio de estabilidad para el trabajador del sector privado sino el deber de pago de una indemnización para neutralizar el daño provocado por el distracto. Es decir, bajo nuestro ordenamiento, el empleador tiene abierta la posibilidad de despedir sin justa causa (de forma arbitraria) pero el legislador protege al trabajador reconociéndole el derecho a ser indemnizado, conforme la indemnidad tarifada establecida por la ley, para neutralizar el daño provocado por la desvinculación. Vale decir, ese es el mecanismo elegido y fijado por el legislador —como regla

⁵⁴ Tomando en cuenta, por analogía, lo decidido en “Milone”.

⁵⁵ Indemnización por clientela en el caso de los viajantes de comercio.

general— para proteger al trabajador contra el despido arbitrario.⁵⁶ Por ello, salvo por pocas excepciones, puede sostenerse que el empleador no está obligado a mantener al empleado en su puesto ni a su reinstalación forzosa.

El Protocolo de San Salvador (Ley 24.658 del año 1996— Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) no altera lo anterior. Su art. 7 inc. d) establece que los Estados garantizarán:

“... la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional...”.

Como ya quedó puesto de resalto, de las distintas alternativas posibles, nuestro legislador fijó (para proteger al trabajador del sector privado contra el despido arbitrario), básicamente, el derecho a ser mantenido indemne. El sistema de Mochila Argentina está en línea con ello.

Cabe destacar también que el artículo 14bis fue incorporado a la Constitución Nacional en el año 1957. Si los constituyentes hubieran querido receptor como único sistema posible de resarcimiento del trabajador del sector privado el que estaba vigente entonces (o al que está vigente ahora), lo hubieran podido establecer. En su lugar, consagraron el principio de protección contra el despido arbitrario. Es justamente esa postura de la Convención Constituyente la que da amplio margen al

⁵⁶ A mayor abundamiento destacamos que en el fallo “Donatti, Luis A. c. Banco de la Ciudad de Buenos Aires” (CS) del 31/03/1999 la Corte hizo propio lo expuesto por el Procurador General quien sostuvo literalmente que “la protección contra el despido arbitrario” (art. 14 bis, de la Constitución Nacional), típica de la contratación laboral privada (..) se resuelve en el pago de una indemnización tarifada”.

legislador para establecer el régimen que considere más pertinente, siempre y cuando respete dicho estándar. Es decir, que se proteja al trabajador neutralizando el daño provocado por el despido.

A todo lo expuesto, y más allá de la suerte y recepción que tenga Mochila Argentina, hay que reconocer que es una iniciativa sumamente valiosa y abre la posibilidad para tener un debate profundo sobre el sistema vigente de indemnizaciones por despido. Máxime cuando el país se encuentra estancado hace una década y existen deberes fundamentales y permanentes⁵⁷ que imponen a los Poderes Públicos, impulsar y dar cabida, dentro de la razonabilidad y los principios de nuestra constitución, a mecanismos que propendan a la reactivación económica, a la generación de empleo y permitan afrontar el flagelo de la pobreza y el desempleo que hoy alcanza cifras alarmantes y que requieren una respuesta urgente.

⁵⁷ Conforme artículo 75 inc. 19.

Un juez laboral opina sobre la Mochila Argentina

Autoría: Claudio Fabián Loguarro

La falta de creación de empleo obedece a varias causas, una de las principales es la inexistencia de un régimen jurídico laboral confiable y equilibrado que sirva como marco de relaciones laborales sólidas y con ello que facilite la toma de decisiones para asumir el riesgo de inversión y creación de empleo, propia de toda decisión empresarial.

Aspectos constitucionales a tener en cuenta:

- El diseño del art. 14 bis Constitución Nacional, establece la “protección contra el despido arbitrario”, expresión fruto de la reforma constitucional del año 1957.
- El legislador común (Congreso) a partir de ahí eligió un sistema tarifado general con base en dos variables: remuneración y antigüedad, constitutivas de la tarifa por despido arbitrario (sin causa, por la sola voluntad del empleador).

Ahora bien, este diseño indemnizatorio no es el único posible.

La práctica ha demostrado que aumenta la conflictividad y la falta de confianza generadora de empleos dada la distorsión y distancia con la realidad al definirse, en muchas ocasiones, ambos elementos (remuneración y antigüedad) lo que genera indemnizaciones exorbitantes.

Lo que quiero significar es que el actual régimen indemnizatorio del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo no se desprende estrictamente de

la Carta Magna, **es una posibilidad más entre otras**, todo ello bajo un marco legislativo y jurisprudencial inexorablemente a favor del trabajador incluso en caso de duda (conforme art. 9 LCT).

El derecho laboral es un derecho de la realidad.

No hay soluciones cristalizadas de una vez y para siempre.

Tutela del trabajador y protección de la empresa no son ni deben ser considerados términos incompatibles ni antagónicos.

Es más, se pueden resumir ambas en “protección al empleo”.

El desafío radica en un juego de suma positiva donde ambos términos de la ecuación ganen, en esta senda se inscribe el proyecto bajo análisis.

Dicho proyecto propone alternativas novedosas para superar uno de los flagelos de nuestro tiempo que es la falta de creación de empleo, índices alarmantes de desocupación, pobreza y marginalidad.

Los juegos del lenguaje, a veces, cumplen imperceptiblemente su cometido:

Un seguro como el propuesto, “asegura” trabajo tanto para la clase trabajadora como para el empresariado.

De tal suerte, no solo no merece reproche constitucional alguno sino por el contrario al posibilitar la generación de empleo, disminuye la conflictividad y con ello, contribuye a la paz social.

Reglas claras, previsibles, equilibradas y “seguras” permiten por lógica derivación la posibilidad de visualizar y concretar un horizonte vital y con ello, un proyecto de vida.

El seguro propuesto se inscribe en un derecho laboral moderno y acorde a las exigencias de los avances tecnológicos y de competitividad actuales sin mengua alguna de derechos adquiridos y garantías constitucionales.

En el derecho laboral hay mucha inercia teórica y aceptación acrítica de conceptos, ideas y concepciones que a modo de mantras, se repiten cotidianamente.

La resistencia al cambio es innegable.

Los principios como el de “progresividad” gozan de amplio consenso en nuestra materia y nadie en su sano juicio puede estar en contra de otorgar cada vez mejores y mayores derechos en el contexto de la relación laboral. El principio de Progresividad no es de un empleado determinado. El principio de progresividad bien entendido alcanza a la sociedad toda y no puede ser elaborado a expensas de quien crea empleo. El principio de progresividad es de la sociedad. El sistema de relaciones laborales es el que tiene que ser progresivo.

Ahora bien, el principio de progresividad aplica como “idea fuerza”.

No puede entenderse en el vacío y de manera descontextualizada y abstracta.

Para discutir la mejor protección contra el empleo, primero hay que tenerlo.

Las respuestas concretas hay que construirlas desde la realidad.

El reclamo de empleo cada vez es más profundo, incluso, por parte de los movimientos sociales, que ya han conseguido su reconocimiento jurídico y pugnan por entrar a la CGT.

Se requiere generar trabajo genuino.

El mundo en que se diseñó la ley de contrato de trabajo no existe más.

El “principio de progresividad” hay que resignificarlo, no aplica únicamente solo a los que hoy tienen trabajo sino que su verdadero contenido y recta interpretación exige su expansión, incorporando a los más vulnerables y en estado de necesidad apremiante, que son los desocupados.

Esa resignificación permitirá pasar de un “derecho del trabajo” cada vez más achicado a un “derecho al trabajo” digno y decente para todos, para esto el sistema jurídico de relaciones laborales no debe espantar al empresariado sino brindarle reglas claras para asumir el riesgo de todo emprendimiento productivo sin mengua alguna de derechos y garantías constitucionales.

En cuanto al pago en cuotas

No es aplicable en la especie el reproche efectuado por la Corte Suprema en el caso “Milone” donde estableció la inconstitucionalidad del pago mediante renta periódica para el caso de indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales.

Esto es así porque no resulta viable una aplicación analógica (dado que no hay similitudes relevantes con el caso) sino además porque la cuantía de la renta periódica de la ley de riesgos del trabajo no tiene punto de contacto alguno con el Seguro de Garantía de Indemnización propuesto (SGI) administrado por la Anses, la Superintendencia de Seguros de la Nación y por un organismo de control.

Los principales enemigos del derecho del trabajo son la abstracción y el esquematismo.

Cambio y progresividad no son términos incompatibles.

Es más, un sistema de protección y garantía de derechos laborales resulta perdurable si es sometido a cambios inexorables que exige la realidad.

La propuesta Mochila Argentina crea trabajo, da seguridad y bienestar al trabajador durante la relación laboral y en caso de extinción, salvaguarda

los niveles de ingreso hasta que, en su caso consiga una nueva fuente de trabajo; fuente de trabajo que hoy en día resulta una quimera.

El posible reemplazo de las indemnizaciones por despido

Autoría: Dr. Luis Ramírez Bosco

En tiempos de mal desempeño de la economía, es frecuente que la “reforma laboral”, se postule como una vía de corrección, y como parte de ésta, cambiar las actuales indemnizaciones por despido, o el sistema de atención de los despidos, que con no muchas variantes rige en nuestro medio desde 1934.

Lo que más se repite es la propuesta de que en lugar de las indemnizaciones vigentes para el despido sin causa, se disponga un seguro de desempleo o un “fondo de desempleo”, éste último del tipo que rige para la actividad de la construcción.

Lo que me propongo con estas líneas es empezar a ver si desde el punto de vista jurídico las indemnizaciones por terminación injusta del vínculo laboral, son reemplazables por esos seguros o fondos o, si se quiere verlo así, si los seguros se pagarían por la misma razón o para lo mismo que las actuales indemnizaciones, o si, por el contrario, los seguros y los fondos tendrían una razón de ser distinta de las actuales indemnizaciones y si esto es así, lo que éstas “paguen” quedaría total o parcialmente adeudado en caso de reemplazo.

También puede ser que la sustitución tenga defectos jurídicos, porque los trabajadores tengan un derecho adquirido sobre el régimen actual, posibilidad que en este apunte descarto desde ya, sobre la base de que

nadie tiene derecho a la permanencia de un régimen legal determinado, según doctrina judicial vigente hasta ahora (CSJN 4/12/84 “Dellutri c/Banco de la Pcia. de Santa Cruz”). De modo que las líneas que siguen se refieren solo a eventuales dificultades jurídicas para reemplazar a las actuales indemnizaciones por despido, por otros pagos o derechos.

Las indemnizaciones por despido hoy vigentes (no sus agravamientos por distintas razones que son accesorios y por otros motivos) se pueden explicar como la reparación de un daño (por eso se las llama indemnizaciones) o, sino, simplemente como el cumplimiento de una norma, sin buscar otra explicación que no sea esa dogmática.

El daño que se repara a simple vista es el de la pérdida de ingresos⁵⁸ o la ruptura de la “expectativa de permanencia”, que define en nuestra doctrina a la estabilidad⁵⁹; o si se quiere esto mismo visto desde otro punto, el desempleo al que la rescisión da lugar.⁶⁰

Esto encaja sin dificultad en la noción de daño como lesión a un interés “no reprobado por el ordenamiento” (Art. 1737 CCyCN) y en la medida

⁵⁸ El art. 11 sección E del convenio 158 OIT, p. ej., tiene como título “Indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos”.

⁵⁹ Ver entre todos; de Horacio Hector de Lafuente “Principios jurídicos del Derecho a la estabilidad”, Ed. Víctor P. Dezavalia, Bs. As. 1976 en particular ps. 19/20. O de J. López, LT XXI-310, “Despido arbitrario y estabilidad”.

Una perspectiva que me parece novedosa la tomo de la tesis para doctorado presentada en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional del Litoral, en septiembre de 2021, por Sebastián Coppoletta, titulada “El contrato relacional de trabajo”: allí se identifica el daño a indemnizar como la pérdida, en lo inmediato, del nivel de consumo del trabajador.

Pérdida que se propone mediar disponiendo que el pago –previo– de las indemnizaciones por despido injustificado, sea condición necesaria para la eficacia del acto de terminación del vínculo.

⁶⁰ En “Sobre la estabilidad en el presente” —“Relaciones Laborales y Seguridad Social”, año II (julio 1996) N°17— traté de analizar la relación del sistema nacional de indemnizaciones por despido con el desempleo advirtiendo que esa relación es muy poca.

que se limite la cuestión a este efecto directo y material del acto rescisorio, parecería que no hay como discutir que con los seguros o fondos se elimina la razón de ser de las lo que se elimina es el daño mismo. Si no hay pérdida de ingresos ni desempleo (porque los seguros y fondos suplen estos ítems), puede pensarse que no hay daño, o sea, para lo que se está preguntando en este apunte, que las actuales indemnizaciones podrían ser reemplazas, en principio, sin objeción jurídica.

Sin embargo, también puede ser daño el menoscabo de la realización personal y de la posición social que en la cultura presente van junto o por lo menos apuntaladas por la posición laboral del sujeto.⁶¹

Y si se tratase de descomponer el daño en rubros, como se fue haciendo en el derecho civil, los capítulos del daño por despido injusto podrían ser:

- a) Por la ruptura intempestiva de un contrato sin término pactado, en sí misma. Esto es claro que dicho así no precisa bien el daño de que se trata pero es algo (lo de que la terminación unilateral intempestiva por sí misma produce un daño) que se acepta sin observaciones en derecho del trabajo y en otras ramas del ordenamiento (p. ej. art. 1492 CCyCN); y tanto es así que doctrina fundacional entre nosotros sostuvo en su oportunidad que la indemnización por antigüedad se explica como una extensión de la indemnización por preaviso omitido (De Mario L. “Lineamientos del derecho del trabajo” ed. Tea, Bs.As. 1948, p. 241).

⁶¹ “...el trabajo para muchos de nosotros es más que el ingreso; contribuye a nuestra sensación de realización, nos da un motivo, nos orienta, e incluso cuando nos ofrece un blanco fácil para la queja diaria”. Eduardo Levy Yeyati, “Después del trabajo” ed. Sudamericana Bs.As. 2018 p.176.

- b) Porque se producen períodos de desempleo con la consiguiente pérdida de ingresos, presentación que es la que más facilita la consideración del reemplazo de las indemnizaciones por seguros, ya que, si ese es el daño, éste a simple vista se eliminaría con un seguro o fondo de desempleo. Hipotéticamente se puede considerar que en un mercado con pleno empleo o con solo un desempleo friccional corto, este tipo de daño no se da.
- c) El señalado en el texto con cita de Levy, por la pérdida de una posición socioeconómica o, de la que dependa la valoración social o la auto valoración del trabajador.
- d) Otros daños que tengan como causa los impagos en que caiga el trabajador por defecto de sus ingresos habituales.

Y el caso es que con base en esta concepción más extensa del daño, sería posible considerar que en realidad, las indemnizaciones laborales tarifadas dejan sin cubrir varios ítems (principalmente los materiales), aunque esto en la práctica judicial y en los estudios doctrinarios se plantea poco y nada, porque en general se sale de la cuestión sosteniendo que las tarifas indemnizatorias cubren todo daño contractual, con cierta tendencia implícita a considerar que todos los daños que produce el despido, sin daños contractuales. Solo por excepción se admite indemnizar otros ilícitos agregados.

En cualquier caso, según este sistema vigente (el que se aplica y como se lo hace) se acepta que los despidos injustificados (“arbitrarios”) salvo agregado de algo excepcional quedan suficientemente preparados (todos) con la tarifa indemnizatoria de ley, sin ninguna atención a si pagan más o menos de lo que importe el daño ocurrido. Es posible que este mecanismo y posiblemente la forma de pensar a que responde o a la que dio lugar -que

lograron un muy fuerte arraigo en nuestro medio-, contribuyeron a disimular que se podría estar salteando el cotejo de las indemnizaciones tarifadas con las indemnizaciones integrales a que obliga el art. 19 CN, según bastante pacíficamente se lo entiende pese a que su literalidad no ayuda con esa lectura. Así se saltea que habría daños que el mecanismo no toma en cuenta, porque habría ítems que ni se reparan ni se propondría reparar (sin la posibilidad de aparente exceso de reparación, que trate de plantear en mis apuntes de LRS, cit. en llamada).

Luego, si se pasa a la o las razones que fundan las indemnizaciones en la mera existencia de una norma que las ordena, la manda más invocada es seguramente la del art. 14 bis CN en cuanto dispone que las leyes deben proteger al trabajador contra el despido arbitrario. Disposición a la que se pueden sumar normas internacionales, sobre todo el convenio 158 OIT: “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada”.

Sin embargo, lo que literalmente dice el art. 14 bis CN es que las leyes protegerán contra el despido arbitrario; pero no dice cómo, ni dice que sea con una indemnización a cargo del empleador, posición que ratifican los convenios internacionales que no requieren la atención del despido solamente por vía de indemnización.⁶² O sea que desde este punto de vista también sería jurídicamente posible el reemplazo de las indemnizaciones.

De modo que, a primera vista, no habría cuestión jurídica en reemplazar las actuales indemnizaciones por despido por seguros o fondos de desempleo. Lo que podría haber es un problema con el sistema de

⁶² El Protocolo de San Salvador, en el art. 7-D establece el derecho a la estabilidad y que, en concreto, el trabajador tiene derecho, en caso de despido injustificado “...a una indemnización...o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional”.

indemnizaciones tarifadas, porque si este contribuyó más de lo que se dice a disimular la conceptual falta de integridad de las indemnizaciones por despido, su reemplazo por seguros o fondos podría poner en evidencia lo de que la cobertura, al menos conceptualmente sería (y es) solo parcial, con la potencialidad litigiosa que puede tener un planteo así.

Publicado originalmente en *El Derecho - Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*,
Número 5 - Mayo 2022

Capítulo 5

Cómo implementar la Mochila Argentina

Lo siguiente responde a la pregunta de si la adopción de la Mochila Argentina requerirá mucho trabajo o no. Mi análisis es que su implementación es fácil, puesto que, dado que es sumamente progresiva, las partes querrán adoptarla rápidamente. Requerirá, sin embargo, de liderazgo político, puesto que tantos años con el sistema actual han generado toda una industria que vive del conflicto —industria que ha sometido al resto de los argentinos a la pobreza creciente y una inflación galopante.

Nuestro país, si por algo se caracteriza, es por tener una alta capacidad de adaptación, tanto para aceptar lo bueno como para cuidarse de lo malo. La Mochila Argentina, como todo instrumento, puede ser utilizada para el bien, pero algunos buscarán “salvarse”. Entonces, la forma de que el proceso no premie a los *vivos* es tener un mecanismo en el que el 100% de los trabajadores estén asegurados desde el primer momento, pero haciendo que el costo, paulatinamente, pase de ser asumido por las empresas directamente a ser afrontado por el fideicomiso (cabe reiterar, *también financiado por las empresas* mediante el SGI). Dicho eso, se puede establecer distinciones dependiendo de la escala de las compañías —escalando, según la cantidad de empleados que posean, la cantidad de despidos que pudieran efectuar en el marco de la Mochila Argentina, durante los primeros cinco años de implementación.

De las diferentes alternativas que se han planteado en este último año, la propuesta de la Mochila es la más completa, la única que cumple al pie de la letra con la Constitución Nacional, la que aumenta más rápidamente el valor de las empresas —y, con ello, la riqueza del país— y por último, disminuye los incentivos a importar maquinaria (que ahoga

financieramente al país). Por ejemplo, la forma de escalonamiento se podría realizar limitando el porcentaje de personal pasible de ser despedido según la magnitud de la empresa, pero además, estableciendo cuántos salarios le corresponden a la empresa y cuántos al asegurador.

Para ejemplificar, imaginemos una empresa de cien empleados, con diez años de antigüedad en promedio; una de cinco empleados, también con diez años de antigüedad en promedio y, finalmente, una de *un empleado*, también con una década de antigüedad.

En los tres casos, dada la antigüedad del personal, el costo del seguro será del 2% de la masa salarial. Ahora, la ley podría habilitar a empresas de hasta cinco personas a despedir al 100% del personal; empresas de entre cinco y cincuenta, un 50% por año y, finalmente, empresas de más de cincuenta empleados, un 20% año a año —o lo que políticamente se defina conveniente. Así, para las empresas pequeñas la Mochila Argentina registrará sin condicionamientos desde el primer momento; las medianas, accederán a su funcionamiento irrestricto a partir del tercer año; en el caso de las grandes, ello ocurrirá recién al cabo de un lustro.

Asimismo, como mencioné, también se puede establecer qué porcentaje o cuántos sueldos pagará el fideicomiso y cuántos el empresario durante aquellos primeros cinco años de implementación.

Dicho eso, en los tres casos recién mencionados, en caso de despedir, las empresas deberán pagar siempre el preaviso y el primer mes de cada empleado que pudieran despedir y, dependiendo de la antigüedad de éstos, los meses que correspondan según lo que el regulador establezca para estos primeros años —siempre que el empleado no consiga otro empleo antes de cumplir ese plazo.

Ahora bien, esto en caso de que hayan despedido: en los casos en que el empleado se vaya por su cuenta, cobrará mes a mes, en caso de requerirlo, del fideicomiso asegurador.

Considero altamente probable que la demanda de personal se incrementará significativamente, por lo cual el Estado obtendrá no solamente ingresos por la prima del SGI sino, además, ahorros significativos por disminución de la presión sobre el sistema jubilatorio, la asistencia social, *etc.* Incluso, mejorará la recaudación por el crecimiento de la economía formal.

A los cinco años el régimen ya debería estar establecido en forma completa y la economía, prosperando en esta nueva realidad. Algunas personas han propuesto discriminar la implementación por sector de la economía pero, por las características del desplazamiento libre de las personas entre sectores —y siendo que es imposible predecir de dónde saldrán y adónde entrarán—, es necesario que la implementación sea universal e incluya al Estado desde el primer día. Esto promoverá que quienes tienen un empleo público tengan incentivos a desplazarse al sector privado, pasando así, de representar una erogación para la sociedad, a ser generadores de valor agregado para el país. Y también, poco a poco, desplazará al personal ocupado en sectores de baja productividad hacia otros de alta productividad —sin conflictos ni necesidad de ciclos de crisis recurrentes.

Siempre digo, como también decía mi padre, que los ojos duelen más que las manos. Y es probable que lo que *a priori* se ve difícil, luego de su implementación nos haga preguntarnos cómo fue que tardamos tanto en hacer este cambio. Por ello la implementación debe ser simple y no complejizarse de más: una vez resuelto el problema del pasivo laboral, en

un mundo que requiere de nuestras materias primas, de nuestras capacidades, de nuestras llanuras, de nuestras montañas y de nuestros mares, recuperaremos rápidamente el tiempo perdido.

Incluso, hay que tener en cuenta que el costo del seguro iniciará con estos valores porque, por nuestra historia, debemos disolver el pasivo laboral existente. Obviamente, podrá ir adaptándose a la realidad económica, pero para tener un punto de comparación, este sistema, en Austria, es superavitario con el 1.53% sobre la nómina salarial —y han logrado no tener desocupación, con salarios cada vez más altos.

Conclusiones

El momento es ahora

“Publico para dejar de corregir”

Jorge Luis Borges

Este es mi segundo libro y, como ya me ocurrió con el anterior, cada vez que me siento a escribir, se me vienen a la mente nuevos capítulos que podría agregar —sin embargo, como dijo José Ortega y Gasset: *argentinos, a las cosas*.

Lo más importante ha sido planteado. Quien quiera entender, con lo que está escrito, lo entenderá. Quien no quiera, sin importar si agregó más capítulos o no, siempre tendrá una excusa para declamar que esta no es la solución, aunque no aporte una alternativa superadora. En vez de luchar eternamente contra molinos de viento, entonces, publico este libro ahora para tratar de evitar que nuestro proceso de estancamiento y deterioro continúe.

Claramente, esta propuesta es mejorable —sin embargo, no podremos hacer eso si, de una vez por todas, no salimos del plano de las ideas y pasamos a la implementación.

La Mochila Argentina (cuyo nombre, obviamente, también puede ser modificado) ha calado tanto en la discusión pública porque la sociedad es consciente de que así no se puede seguir.

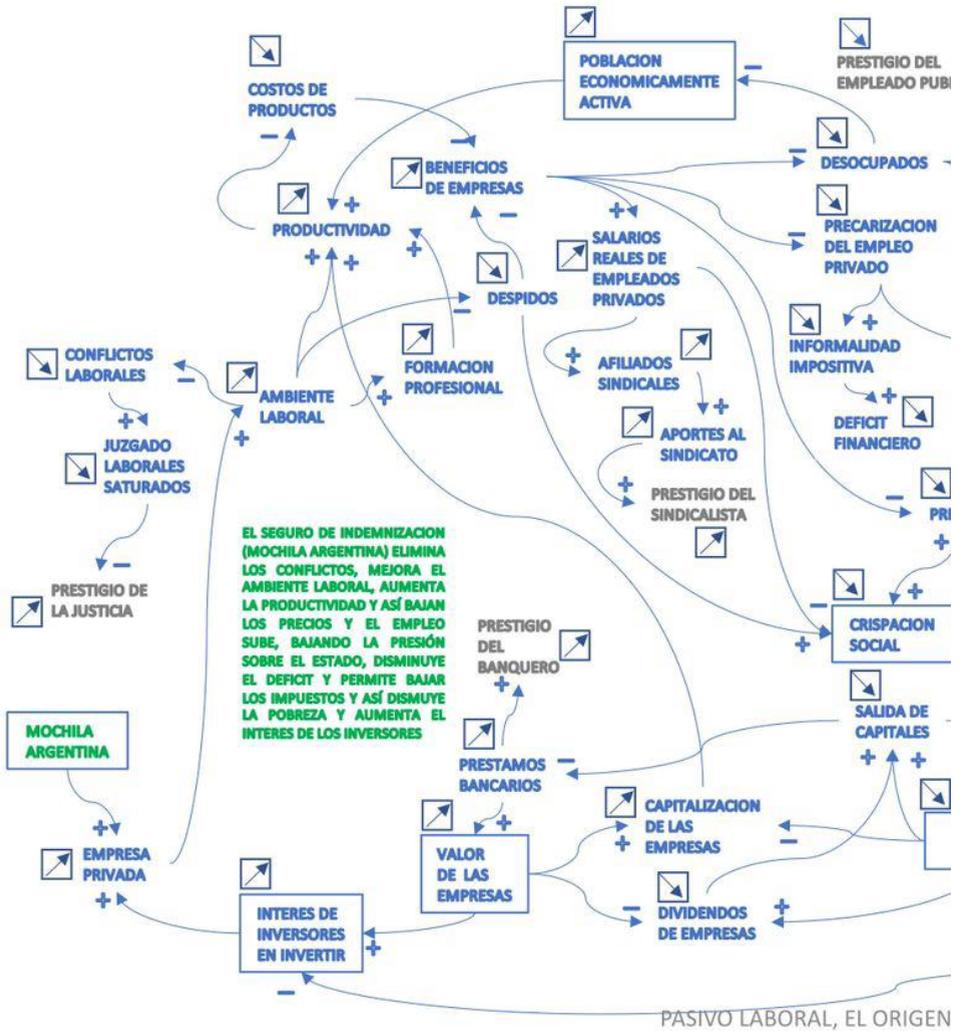
Lo he dicho mil veces: tenemos un país maravilloso, en un contexto mundial que podríamos estar aprovechando para generar riqueza para todos los argentinos, de todos los niveles sociales, de todas las provincias, de todos los sectores, de todos los partidos, de todas las creencias. Ello requiere un acto político y este acto político, a su vez, requiere de una sociedad que lo comprenda.

El momento es ahora.

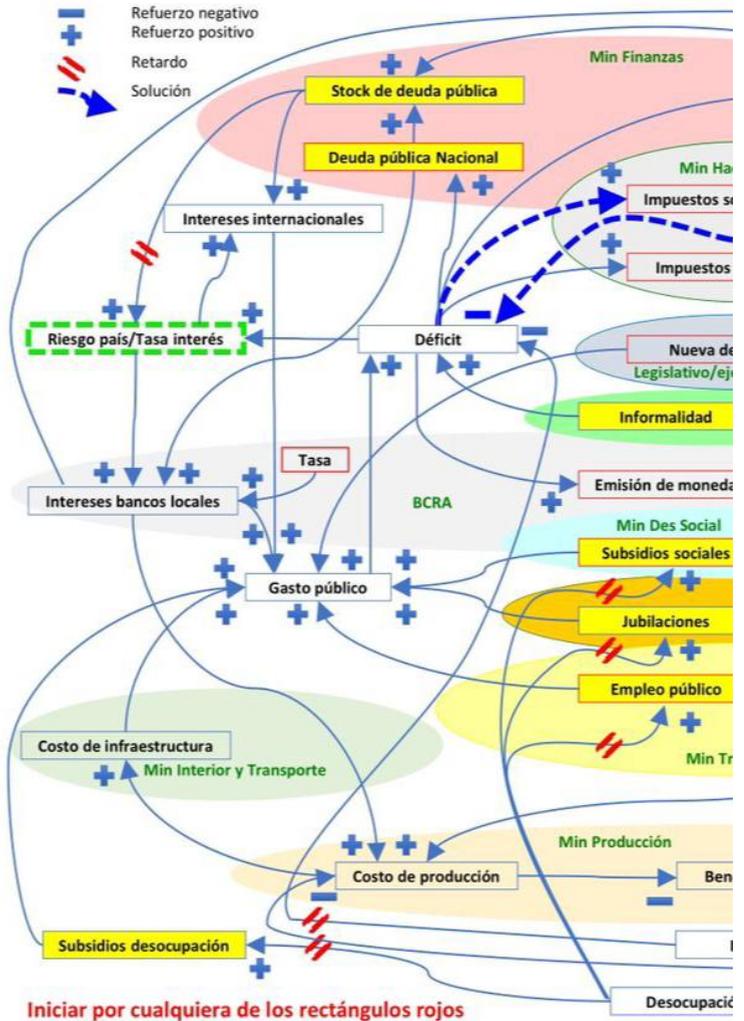
Gráficos

El alcance de la influencia nociva del pasivo laboral

LA MOCHILA ARGENTINA REVIERTE EL SISTEMA A TRAVÉS DE LA GENERACION



SISTEMA CON EL QUE SE EXPLICAN LOS DISTINTOS FENOMENOS DE ARGENTINA DESDE EL



ANALISIS DEL COMPORTAMIENTO DE LA MOCHILA ARGENTINA EN ESCENARIOS

ESCENARIOS POSIBLES DE INTERACCION PUBLICO PRIVADO

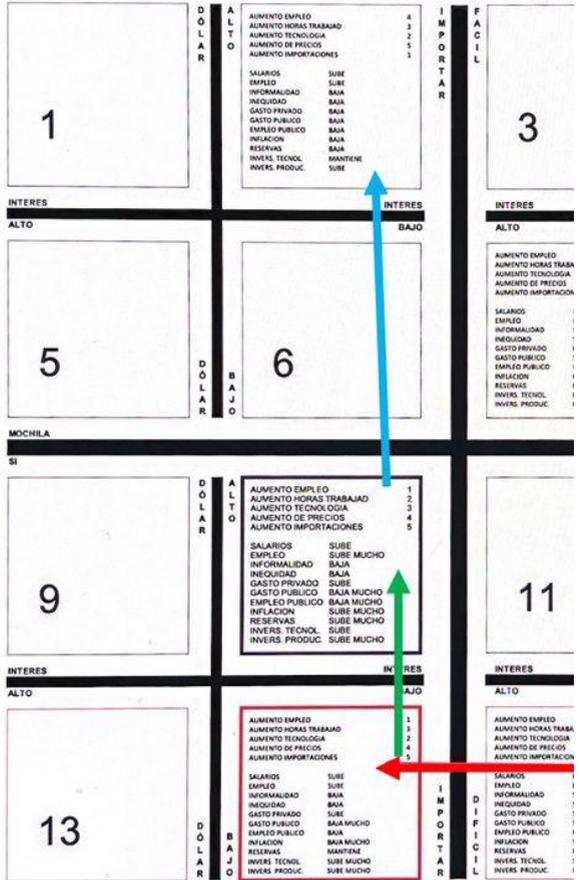
EL ESTADO DECIDE EN QUE CUADRANTE SE PONE

SI EL TIPO DE CAMBIO ES ALTO O NO, SI LA TASA DE INTERES ES ALTA O NO, SI ADMINISTRA EL COMERCIO O NO Y SI IMPLEMENTA LA MOCHILA ARGENTINA O NO

ANTE ESO EL EMPRESARIO DECIDE SI AUMENTA EL EMPLEO O NO, SI AUMENTA LAS HORAS TRABAJADAS, SI AUMENTA LA INVERSION EN TECNOLOGIA PARA REEMPLAZAR MANO DE OBRA O PARA SUBIR LA PRODUCCION O SI AUMENTA LOS PRECIOS O FINALMENTE SI AUMENTA LA IMPORTACION DE PRODUCTOS FINALES

LOS RESULTADOS DE LA COMBINACION DE LA DECISION DEL ESTADO Y LA DE LOS EMPRESARIOS GENERAN O NO, AUMENTOS DE SALARIOS, DE EMPLEO, DE INFORMALIDAD, DE INEQUIDAD, DE GASTO PRIVADO O PUBLICO, DE EMPLEO PUBLICO, DE INFLACION, DE RESERVAS EN DOLARES O DE INVERSIONES EN TECNOLOGIA PARA REEMPLAZAR MANO DE OBRA O DE AUMENTO DE CAPACIDAD PRODUCTIVA, ENTRE OTRAS COSAS

ESTRATEGIA RECOMENDADA DE LA SITUACION ACTUAL INTRODUCIR LA MOCHILA ARGENTINA, AUMENTAR EL EMPLEO DE MODO SOSTENIDO CON AUMENTO DE SALARIOS (DE ESCENARIO 16 A 14) Y LUEGO SUBIR TIPO DE CAMBIO PARA AUMENTAR EXPORTACIONES Y PROMOVER MAS EMPLEO Y MENOS TECNOLOGIA DE REEMPLAZO (ESCENARIO 14 A 10)



ESCENARIO CON CAMBIO SISTEMICO Y CRECIMIENTO

PASIVO LABORAL, EL ORIGEN

OS ALTERNATIVOS Y ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DE CORTO Y LARGO PLAZO

D Ó L A R		A L T O		4	INTERES B A J O	
		B A J O				
JAD	2	AUMENTO EMPLEO		3	MOCHILA N O	
		AUMENTO HORAS TRABAJAO		2		
		AUMENTO TECNOLOGIA		2		
ES	1	AUMENTO DE PRECIOS		1		
		AUMENTO IMPORTACIONES		1		
BAJA		SALARIOS	BAJA			
BAJA		EMPLEO	BAJA			
SUBE		INFORMALIDAD	SUBE			
SUBE		INECUIDAD	SUBE			
BAJA		GASTO PRIVADO	BAJA			
SUBE		GASTO PUBLICO	SUBE			
MANTIENE		EMPLEO PUBLICO	MANTIENE			
BAJA		INFLACION	BAJA			
BAJA		RESERVAS	BAJA MUCHO			
BAJA		INVERS. TECNOL.	BAJA MUCHO			
BAJA		INVERS. PRODUC.	BAJA			

ESCENARIO IDEOLOGICAMENTE DIFICIL DOLAR ALTO / IMPORTACION FACIL

ESTRATEGIA DE CRECIMIENTO PRIMERO

DE LA SITUACION ACTUAL DE INTERES BAJO, DÓLAR BAJO Y ADMINISTRACIÓN DE COMERCIO, INSTALAR LA MOCHILA ARGENTINA PARA AUMENTAR EL EMPLEO PRIVADO DE MODO SOSTENIDO CON AUMENTO DE SALARIOS (DE ESCENARIO 16 AL 14)

ESCENARIO ECONOMICAMENTE DIFICIL DOLAR BAJO / IMPORTACION FACIL

SEGUNDO

SUBIR TIPO DE CAMBIO Y UNIFICAR PARA AUMENTAR EXPORTACIONES Y PROMOVER EMPLEO CON MENOS TECNOLOGIA CON SALARIOS ALTOS (DE ESCENARIO 14 AL 10)

D Ó L A R		A L T O		4	INTERES B A J O	
		B A J O				
JAD	2	AUMENTO EMPLEO		2	MOCHILA N O	
		AUMENTO HORAS TRABAJAO		1		
		AUMENTO TECNOLOGIA		4		
ES	1	AUMENTO DE PRECIOS		1		
		AUMENTO IMPORTACIONES		1		
BAJA		SALARIOS	BAJA			
MANTIENE		EMPLEO	SUBE			
SUBE		INFORMALIDAD	SUBE			
SUBE		INECUIDAD	SUBE			
SUBE		GASTO PRIVADO	BAJA			
SUBE		GASTO PUBLICO	SUBE			
MANTIENE		EMPLEO PUBLICO	SUBE			
SUBE		INFLACION	BAJA			
MANTIENE		RESERVAS	SUBE			
SUBE		INVERS. TECNOL.	MANTIENE			
MANTIENE		INVERS. PRODUC.	SUBE			

ESCENARIO POLITICAMENTE DIFICIL DOLAR ALTO / IMPORTACION DIFICIL

TERCERO

LIBERAR LAS IMPORTACIONES CON SALARIOS ACORDES Y CON UNA POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA ALTA QUE NO REQUIERA DE UN ESTADO QUE DEBA MANTENERLA, CON DISMINUCIÓN DE IMPUESTOS SOBRE LOS PRODUCTOS COMO IVA, IIBB, CHEQUE, ETC (DEL ESCENARIO 10 AL 2)

ESCENARIO POLITICAMENTE POSIBLE DOLAR BAJO / IMPORTACION DIFICIL

ESCENARIO SIN CAMBIO AUMENTARA POBREZA

DE LA POBREZA ARGENTINA

Proyecto de ley

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA NACIÓN ARGENTINA, REUNIDOS EN CONGRESO...
SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:
SEGURO DE GARANTÍA DE INDEMNIZACIÓN

Artículo 1°. Objeto. El presente proyecto de ley tiene por objeto establecer e instituir el Seguro de Garantía de Indemnización de protección contra el despido arbitrario, como instrumento legal, a efectos de generar un fondo de capitalización para hacer frente al pago de un monto equivalente a las indemnizaciones por despido el que también será aplicable al supuesto de cese de actividades de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 2°. Creación. Créase el Seguro de Garantía de Indemnización (en adelante, SIG) que estará conformado por el aporte sobre la nómina salarial total de los empleadores y las empleadoras del sector privado.

Artículo 3°. Fondo y alcance. Créase el “Fondo de Garantía de Indemnización” (en adelante, el “Fondo”), con el objeto de hacer frente al pago mensual, periódico y hasta su agotamiento, de una suma equivalente al salario que perciben los trabajadores y las trabajadoras, ante una desvinculación laboral.

Dicho Fondo será conformado como un fideicomiso de administración y financiero, que se regirá por las normas complementarias y aclaratorias que dicte la Autoridad de Aplicación, y reemplazará paulatinamente todas las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo previstas por el

Título XII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por los Títulos IX, X y XI de la ley 26.844 (Régimen de Personal de Casas Particulares), por el Art. 16 de la ley 26.727 (Régimen de Trabajo Agrario), por los incisos b) y c) del Artículo 43 de la ley 12.908 (Estatuto del Periodista Profesional) y por la Ley 14.546 (Estatuto de Trabajo del Viajante de Comercio).

Facúltase al Poder Ejecutivo Nacional a establecer un cronograma de reemplazo de las normas citadas en el párrafo anterior.

Artículo 4°. Fideicomiso. El Contrato de Fideicomiso del Fondo será suscripto por la Administración Nacional de la Seguridad Social, la Superintendencia de Seguros de la Nación y la entidad de control que designe el Poder Ejecutivo Nacional en su carácter de fiduciantes, y la entidad pública, entidad bancaria pública o sociedad controlada que designe la Autoridad de Aplicación en calidad de fiduciario.

Artículo 5°. Autoridad de Aplicación. La Administración Nacional de la Seguridad Social, la Superintendencia de Seguros de la Nación y la entidad de control que designe el Poder Ejecutivo Nacional, en forma conjunta, serán la Autoridad de Aplicación del Fondo creado por el artículo 3° de la presente ley.

Artículo 6°. Recursos. El Fondo estará compuesto por los recursos resultantes del aporte mensual que realicen los empleadores y las empleadoras sobre la totalidad de la nómina salarial.

A efectos de determinar el porcentaje que deberá aplicarse sobre la nómina salarial y que constituirá el aporte del empleador o la empleadora, en primer lugar, se deberá calcular el promedio de antigüedad de la totalidad

de los trabajadores registrados a la fecha que establezca la reglamentación. El porcentaje a aplicar surgirá de la siguiente fórmula: $(1 + (8,33\%/n))$, donde n es el promedio de antigüedad a que hace mención el párrafo anterior.

El aporte mensual no podrá ser inferior al 2%, ni superior al 8,33% sobre la nómina salarial total.

Artículo 7°. Garantía. El dinero depositado en el Fondo será garantizado en forma íntegra por el Estado Nacional y solo estará disponible para los trabajadores o trabajadoras, en caso de despido o en caso de cese de la relación laboral de acuerdo con las disposiciones de la presente ley.

Artículo 8°. Concepto y monto. En caso de despido, fuese este con o sin causa justa, de renuncia, extinción por mutuo acuerdo o cese de actividades por algún motivo y/o jubilación o retiro, el trabajador o la trabajadora percibirá un monto del Seguro de Garantía de Indemnización en forma mensual y periódica, equivalente a la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida en el último año trabajado. Ello, hasta el reinicio de actividades, obtención de nuevo empleo o hasta agotar el fondo, conforme el artículo siguiente.

Artículo 9°. Plazo. El trabajador y la trabajadora tienen derecho a percibir el monto, de forma mensual y periódica del Seguro de Garantía de Indemnización una suma equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio, o fracción mayor de tres meses, conforme lo indicado en artículo anterior, hasta agotar el plazo correspondiente al monto de su antigüedad.

Artículo 10. Despido. Obligación del empleador. En caso de despido, sin causa justa, el empleador deberá pagar de manera directa al trabajador o trabajadora, el primer mes de indemnización. El trabajador o trabajadora comenzarán a percibir los montos correspondientes al Seguro de Garantía de Indemnización a partir del segundo mes transcurrido su despido efectivo.

A todos los efectos legales, sea en el caso el despido realizado con invocación o no de justa causa, los montos percibidos por los trabajadores y las trabajadoras tendrán la naturaleza de la indemnización por despido. En caso de extinción del contrato laboral por mutuo acuerdo, los montos percibidos por el trabajador o trabajadora, tendrán también los mismos beneficios normativos que las indemnizaciones por despido.

Artículo 11. Derecho a cobro. El derecho al cobro del Seguro de Garantía de Indemnización se adquiere una vez transcurridos 30 (treinta días) corridos desde el cese de la relación laboral, cualquiera sea el motivo del mismo.

Artículo 12. Continuidad laboral activa. Aquellos trabajadores o trabajadoras que registren cambios de una actividad laboral o de empleadores, no tendrán derecho al cobro del Seguro de Garantía de Indemnización por dicho motivo, hasta que se produzca el cese efectivo de la relación laboral por lo menos por un periodo mensual.

Artículo 13. Antigüedad e intangibilidad. El aporte al SGI por parte del trabajador o trabajadora es acumulable y continuo aún en caso de caso de cambio de trabajo, empleador, función o actividad laboral o traslado. Los cambios de empleo, empleador, destino o dependencia laboral no

configurarán pérdida de activos en término de antigüedad por parte de lo computado en el Seguro de Garantía de Indemnización de cada trabajador o trabajadora.

El fondo acumulado en Seguro de Garantía de Indemnización es intangible y formará parte, en caso de fallecimiento del titular, del acervo sucesorio.

Artículo 14. Retiros y jubilaciones. El SGI será aplicable y acumulable ante retiros y jubilaciones, constituyendo el mismo un suplemento sobre los haberes, conforme lo establezca la reglamentación de la presente ley.

Artículo 15. Reglamentación. El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará la presente ley dentro de los ciento veinte (120) días corridos a partir de su publicación.

Artículo 16. Registración Laboral y Pago. La registración laboral realizada tanto por el empleador principal como por cualquiera de los obligados solidarios y/o subsidiarios conforme las normas laborales y/o previsionales, será considerada suficiente registración y cumplimiento obligacional tanto frente al trabajador o trabajadora, como a terceros. Del mismo modo, los pagos realizados por cualquiera de los obligados laborales y/o previsionales tendrá efectos cancelatorios tanto frente al trabajador o trabajadora, sus derechohabientes, como también frente a terceros.

Artículo 17. Diferencias indemnizatorias. En caso de existir diferencias indemnizatorias por falta o deficiencia la registración laboral, el trabajador o trabajadora podrán optar a su exclusiva voluntad, por accionar contra la empleadora para que integre los aportes correspondientes al SGI, o, en su

caso, para que abone directamente al trabajador o trabajadora la diferencia indemnizatoria entre lo percibido del Fondo y lo que le hubiere correspondido percibir.

Artículo 18. Derogaciones. Deróganse los artículos 8,9,10 y 15 de la ley 24.013, la ley 25.323, y los artículos 43 y 45 de la ley 25.345.

Artículo 19. Orden Público. Las disposiciones de esta ley son de orden público y derogan las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), Ley 26.844, Ley 26.727, Ley 12.908 y Ley 14.546 en cuanto se refieran a aspectos contemplados en la presente ley. En lo demás, aquéllas serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades de este régimen jurídico específico.

Artículo 20. Vigencia y aplicación. La presente ley entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial y resultará aplicable a todas las relaciones laborales surgidas a partir de la entrada en vigencia, con excepción de las reguladas por la Ley 22.250.

Artículo 20. De forma. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La presente iniciativa surge a partir de la necesidad imperiosa de modernizar el actual sistema indemnizatorio laboral argentino dotándolo

de herramientas que, garantizando los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, importen un beneficio concreto para todos los actores de las relaciones laborales.

Las mencionadas relaciones laborales se encuentran legisladas, principalmente, en la ley 20.744 (publicada el 27 de septiembre de 1974) la cual fue complementada o modificada por más de dos centenares de normas hasta la actualidad.

Uno de los principales aspectos que ha sido objeto de discusión a lo largo de los años, tanto doctrinario como jurisprudencial, es la indemnización por despido, garantía de la cual gozan los trabajadores y las trabajadoras desde la incorporación del artículo 14bis al texto constitucional y con él, la protección al trabajador contra el “despido arbitrario”.

En línea con lo señalado, la Constitución Argentina consagró en el art. 14 bis el principio de protección contra el despido arbitrario y como puede constatarse en la normativa argentina previa y posterior a la reforma constitucional de 1957, el mecanismo elegido por el legislador para proteger al trabajador ha consistido siempre (hasta ahora) un sistema de indemnización tarifado (que fue incrementado en 1934 y en 1945 y luego ratificado en 1974) que ha tenido por objetivo neutralizar el daño provocado por el despido incausado/arbitrario del empleador. Bajo nuestro sistema, por principio general, el empleador no tiene vedada la posibilidad de despedir; y como se sostuvo en “Vizzoti”⁶³ el sistema de

⁶³ “Vizzoti, Carlos Alberto c. AMSA S.A”, CSJN, 14/09/2004.

indemnizaciones tiene por propósito “alcanzar la reparación” del daño sufrido.⁶⁴

En tal punto, la experiencia empírica muestra que el mecanismo indemnizatorio tal como lo conocemos no ha cumplido el noble objetivo de protección al trabajador. En la actualidad observamos que los empleados de las empresas que sucumben ante las circunstancias económicas y se presentan en concurso de acreedores, o las que quiebran, dejan a los empleados sin cobertura ante el despido, con juicios que se prolongan en el tiempo y donde la complejidad hace que además de perder el dinero, deban soportar años litigando por sus derechos.

A su vez, las empresas que necesitan reducir su personal por falta de trabajo o incluso por mejoras técnicas, muchas veces por no tener liquidez, negocian quitas para despedir con menores costos (para preservar la empresa), o incluso despiden “con causa” con la esperanza de postergar el momento de pago de la indemnización.

Los trabajadores y las trabajadoras terminan siendo perjudicadas por el funcionamiento intrínseco del sistema.

El presente proyecto intenta corregir ese funcionamiento fáctico del sistema, el cual fue concebido para protección de los trabajadores y ese objetivo, hoy no se está cumpliendo.

⁶⁴ Entre los daños provocados por el distracto cabría tener comprendidos no solo la pérdida del puesto de trabajo en sí mismo y la fuente de ingreso sino también los distintos derechos del trabajador que pierde al extinguirse la relación (ej. descanso anual mayor a 14 días en relaciones superiores a 5 años, obra social, etc.).

Necesitamos una reforma superadora a la institución indemnizatoria que otorgue beneficios a los empleados y fomente la creación de más puestos de trabajo en el sector privado, eliminando así la necesidad de una reforma laboral que quite derechos a los empleados.

Venimos a proponer la creación de un Seguro de Garantía de Indemnización (SGI, en adelante), el cual básicamente consiste en la creación de un fondo que garantice la indemnización a los empleados que pierden su trabajo, permitiendo que puedan seguir cobrando cuotas mensuales equivalentes a su último sueldo actualizado, hasta conseguir un nuevo empleo. Esta propuesta ha sido utilizada con éxito en otros países del mundo.⁶⁵

Este fondo constituirá un fideicomiso que será administrado por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS), la Superintendencia de Seguros de la Nación y una entidad de control a designar por el Poder Ejecutivo Nacional. Las empresas aportarán al fondo en concepto de SGI entre un mínimo del 2% y un máximo del 8,33% sobre el total de la nómina salarial.

A efectos de realizar el cálculo del porcentaje a ingresar, deberá establecerse -en primer lugar- el promedio de la antigüedad de los trabajadores de la empresa y luego aplicar sobre el total de la nómina salarial el porcentaje que surja de la siguiente fórmula: $[1 + (8,33\%/n)]$, donde n es el promedio de la antigüedad de los trabajadores. Dicho porcentaje no podrá ser inferior al 2%, ni superior al 8,33%.

⁶⁵ V.gr. sistema implementado en Austria en 2003.

En definitiva, las empresas estarán garantizando la disponibilidad financiera para afrontar las indemnizaciones, pero desde el fideicomiso alimentado por el seguro –SGI- y ya no de la empresa, en lugar de tener un pasivo contingente que en la mayoría de los casos neutraliza el patrimonio neto de las mismas. Esta neutralidad del patrimonio neta atenta contra el acceso al sistema financiero, ya que aumentará su valor patrimonial, beneficiando a las empresas más antiguas, las cuales resultan ser las más afectadas por estos pasivos contingentes.

Los empleados que tengan que atravesar esta circunstancia tendrán asegurado el cobro del 100% de su indemnización (con independencia del devenir económico y/o financiero que tenga o haya tenido la empresa), al cual accederán mensualmente a través del fondo del fideicomiso. Tendrán derecho a cobrar tantos meses como años de antigüedad hayan acumulado a lo largo de su vida laboral (recordamos aquí que el cálculo actual de la indemnización -en líneas generales- consiste en cobrar un sueldo por año trabajado). Así una persona que ha trabajado durante 24 años, tendrá derecho a cobrar 24 meses de salario, tal como si siguiera trabajando.

El derecho al cobro de las acreencias del trabajador es complementario a su jubilación y heredable en caso de fallecimiento.

Otro de los aspectos centrales del proyecto que venimos a presentar radica en el funcionamiento diferencial, respecto del esquema actual, donde desaparece la distinción entre despido “con y sin causa”, como también si fue la empresa que lo despide o la persona prefirió renunciar, pues en ambos casos el empleado tiene y mantiene sus derechos.

Es decir, aun cuando el trabajador o la trabajadora decidiera renunciar a su empleo, mantendría el derecho al cobro del monto equivalente a su indemnización, respetando plenamente el derecho constitucional consagrado en el art. 14bis de la Constitución Nacional; es decir, que aun cuando el sistema tarifado previsto constitucionalmente protege al trabajador ante despidos sin causa, este sistema resulta también operativo ante situaciones de renuncia.

En los casos de renuncia, las personas no perderán su principal activo que significa su antigüedad. Y si una empresa le ofrece un salario superior o mejores condiciones laborales, se trasladará a la nueva empresa con su antigüedad sin la pérdida que significaría con el sistema actual. Palmariamente podemos observar los beneficios para el trabajador que significa el presente proyecto.

En el caso del empleo público, el estado no deberá aportar fondos al fideicomiso, pues - indirectamente- serían las empresas privadas quienes soportan esa carga a través del pago de los impuestos. Pero también el personal que presta servicios en el sector público, mantendrá la antigüedad ante un cambio de empleo (renuncia al empleo público) por su propia decisión, y si es contratado por un privado se llevará consigo ese capital (antigüedad) que significa su indemnización.

En síntesis, los trabajadores y las trabajadoras se aseguran, en todos los casos y cualquiera sea la situación patrimonial de las empresas, el cobro de la totalidad del monto equivalente a su indemnización. Esta situación también está presente ante el caso de renuncia por parte de estos. Es un

activo, un derecho que sigue a la persona durante toda su vida laboral; y como tal, es heredable en caso de fallecimiento.

Por su parte, las empresas también se encuentran beneficiadas ya que se elimina el pasivo laboral contingente y tendrán mejores calificaciones crediticias a efectos de acceder al sistema financiero, permitiendo incrementar su capital de trabajo y así generar mayores fuentes de trabajo.

Por los motivos expuestos, y entendiendo que la propuesta que venimos a presentar es superadora de la situación actual, es que instamos a nuestros pares a que la acompañen.