

TRABAJO DECENTE, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, Y SEGURIDAD SOCIAL. UN ENFOQUE TENDIENTE A LA PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EVITAR SU DESLABORALIZACIÓN

Mario Luis GAMBACORTA

SUMARIO: I. A modo de introducción. II. Las CYMAT como concepto pluridimensional. III. Algunas experiencias en Argentina que desde enfoques específicos contribuyen al desarrollo dinámico de las CYMAT. IV. El diálogo social como herramienta para evitar la deslaboralización de la seguridad social: la flexiseguridad y el rol de la negociación colectiva. V. Algunas conclusiones.

I. A MODO DE INTRODUCCIÓN

Al momento de seleccionar el contenido de este trabajo hemos considerado especialmente lo expresado por los organizadores del Séptimo Coloquio Internacional de Seguridad Social en cuanto a la conceptualización del trabajo decente y el deseo de recuperar la dimensión del trabajo productivo.

En línea con lo anterior, nos proponemos contribuir a reflexionar sobre la cuestión, fundamentalmente enfocados en las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), y su vinculación con la seguridad social.

Analizaremos también si las referencias al trabajo decente y la vinculación que algunos pretenden hacer de este con la denominada flexiseguridad, vista esta por algunos como un parámetro europeo proyectable a otras latitudes, pueden llevar o contribuir a una deslaboralización de la seguridad social.

Así las cosas, nos proponemos trabajar en vista a intentar esbozar algunas respuestas a la problemática antes señalada a partir de las relaciones existentes entre las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo, y la seguridad social.

Plantaremos escenarios, como el de la negociación colectiva, que entendemos pueden contribuir a evitar una deslaboralización de la seguridad social.

Consideramos que muchos conceptos como la flexiseguridad parecerían presentar una suerte de resignación ante los presuntos límites del crecimiento y el bienestar en una sociedad globalizada, donde no puede ni debe perderse la centralidad de la persona humana como destinatario del desarrollo económico a partir del impulso de la plena vigencia de los derechos sociales.

El planteo lo formulamos en el sentido antes referido, y se evidenciaría, en consecuencia, un ámbito específico de estudio y análisis, el cual entendemos no siempre se halla exactamente acotado.

El pretendido marco conceptual de aplicación de caracterizaciones lo proponemos desde los denominados riesgos del trabajo. Asimismo, consideramos la caracterización que se hace de los riesgos del trabajo, al menos en Argentina, como un subsistema de la seguridad social.

A partir de este enfoque de los riesgos del trabajo, y valiéndonos de él, nos proyectaremos a las condiciones de trabajo en general, y más precisamente a un concepto más inclusivo y abarcativo, como es el de condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). Concepto este que aquí adelantamos, y así lo expresaremos en este modesto trabajo, no consideramos limitable en sus potenciales proyecciones y alcances, sino preponderantemente dinámico en su continente.

Por otra parte, mencionaremos enfoques, tanto institucionales como sociales, que van ampliando en forma permanente y abierta la base del concepto de CYMAT.

La dinamización del concepto de CYMAT se viene dando en Argentina, fundamentalmente a partir del accionar de distintas dependencias públicas y privadas, lo cual también señalaremos en el transcurso de este trabajo. Ante esto resulta ineludible para la sustentabilidad de lo enunciado, la relación e interacción con los principales actores sociales involucrados en esta temática, a saber: organizaciones sindicales y representaciones del sector empresarial.

La mención a las dependencias públicas se entronca con la descripción de las acciones concretas llevadas a cabo por la autoridad administrativa del trabajo a nivel nacional en Argentina, es decir, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Una vez formuladas estas sencillas delimitaciones y vinculando lo hasta aquí expuesto con la temática de trabajo decente y la seguridad social, también intentaremos presentar la necesidad de que no se llegue a entender

el trabajo decente como un concepto disociado del denominado trabajo digno, en vista a reducir estándares de protección de derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

II. LAS CYMAT COMO CONCEPTO PLURIDIMENSIONAL

Entendemos, en línea con lo expresado en el punto precedente, que el concepto de CYMAT es no solo abarcador, sino también superador del que alcanza al subsistema de la seguridad social, que se ocupa de los riesgos del trabajo.

En efecto, consideramos que tal concepto evidencia una serie de proyecciones diversas que hacen al contexto general en que se desarrollan las relaciones laborales, sean en el plano individual y colectivo.

Proponemos una idea dinámica de CYMAT que se entronque con la vinculación de los trabajadores con el ambiente y se proyecte hacia las potencialidades del desarrollo humano en términos amplios y abiertos, contemplando la salud, entendida, conforme a la Organización Mundial de la Salud (OMS), como un estado completo de bienestar, tanto físico como psíquico y social.

Una noción amplia de CYMAT debería estudiar la salud laboral y los riesgos del trabajo desde una perspectiva global y abarcativa. En consecuencia, incluiríamos en forma permanente diversos factores, riesgos y elementos, prioritariamente de prevención, para evaluar la continua y necesaria mejora de la salud en el trabajo, y por lo tanto, en la vida social en general.

El concepto sobre el cual estamos realizando este análisis nos permite enfocar este trabajo desde diversas temáticas; por ejemplo: las condiciones de vida y de trabajo; la higiene y seguridad en el trabajo; el desarrollo de los tiempos de trabajo; los agentes de riesgo; la ergonomía; la incidencia de las formas de remuneración en la producción; la cultura organizacional; la influencia de los sistemas de relaciones laborales vigentes, la incidencia de la negociación colectiva como forma de diálogo social, y hasta el contexto general en que estas se presentan.

Particularmente, consideramos como un elemento dinámico y enriquecedor para el tratamiento de esta temática a la negociación colectiva y a su producto más relevante, es decir, el convenio colectivo de trabajo. Concretamente, se presenta una renovación o ampliación de los alcances de los contenidos de las convenciones colectivas de trabajo.

A modo de ejemplo en el desarrollo de esta visión, citamos el Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional celebrado en Argentina entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales (homologado por el Decreto 214/06).

En este convenio se aprecia la constitución de comisiones específicas para tratar esta temática, tales como la referida a las CYMAT y la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).

Específicamente, en el artículo 119 del mencionado convenio se establece que la CYMAT tendrá las siguientes funciones:

- a) Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.577 y 19.587, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.
- b) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- c) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.
- d) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
- e) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.
- h) Verificar la Constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional y promover la integración de dichos servicios y las delegaciones de la Comisión para la ejecución de las políticas respectivas.
- i) Controlar, asistir y coordinar la acción de sus delegaciones y disponer la fusión de las mismas cuando la escasa cantidad de trabajadores lo justifique.
- j) Proponer la conformación de consorcios cuando uno o más organismos compartan espacios comunes.
- k) Elaborar su reglamento interno.

Por su parte, la CIOT es referida en el artículo 121 del convenio al Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades, estableciéndose que:

Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes No. 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos No. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracte-

res físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Asimismo, el artículo 122 trata el tema de la promoción de la mujer trabajadora, y el artículo 123, la promoción de los agentes con discapacidad.

No menos destacable resulta el artículo 124, referido a la erradicación de la violencia laboral, en el cual se manifiesta:

Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley No. 25.164, en virtud de lo previsto en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma o la que la sustituya.

Más allá de algunas discusiones doctrinarias, podemos apreciar que este artículo deja abierta una importante puerta para la lucha contra el denominado *mobbing*, o acoso moral en el trabajo.

A nuestro modesto entender, apreciamos en cierta forma a la CIOT como una prolongación de la CYMAT en lo que hace a la mejora de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, pero desde un enfoque específico y focalizado.

Reiteramos entonces el criterio que impulsamos y que continuaremos desarrollando en cuanto a que para una instrumentalización más dinámica de las CYMAT debemos encararlas como un potencial contenido de la negociación colectiva, lo cual también consideramos como una forma de evitar su deslaboralización.

De igual modo, y en relación con lo antes expuesto, proponemos a la negociación colectiva como el mecanismo más característico, propio y adecuado para el fortalecimiento de las relaciones laborales y la consolidación de su proyección a los diversos aspectos del mundo del trabajo, al que no es ajena la seguridad social.

III. ALGUNAS EXPERIENCIAS EN ARGENTINA QUE DESDE ENFOQUES ESPECÍFICOS CONTRIBUYEN AL DESARROLLO DINÁMICO DE LAS CYMAT

Pasaremos ahora a enunciar algunas experiencias para su consideración en línea con este enriquecimiento dinámico de los alcances del concepto CYMAT.

Cabe destacar que las mismas han sido generalmente motorizadas desde el propio Estado, y consideramos que este actuar proactivo se alinea con la consolidación del trabajo decente en relación con la seguridad social desde una mirada que no pierde de vista la imprescindible laboralización de ésta.

1. *Acuerdos específicos en el marco de los convenios de la autoridad de aplicación con las organizaciones sindicales*

Respecto de este punto, cabe expresar en primer término que en Argentina, la Ley 24557, de Riesgos del Trabajo, en el artículo 1o. de su capítulo I, referido a los objetivos y ámbito de aplicación de la ley, expresa que esta y sus normas reglamentarias regirán la prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo.

Se señala especialmente en el inciso d) de dicho artículo como objetivo: “Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras”.

Asimismo, en el artículo 42, inciso b) de la Ley 24557 se indica que: “La negociación colectiva laboral podrá, entre otras cosas: definir medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y de mejoramiento de las condiciones de trabajo”.

Realizamos estas referencias a los fines de permitir percibir que la negociación colectiva, más allá de los cuestionamientos diversos que ha recibido doctrinaria y jurisprudencialmente esta ley, es un elemento idóneo que se presenta como una herramienta que puede potenciar la laboralización de

la prevención y reparación de los riesgos del trabajo como subsistema de la seguridad social, conforme *ut supra* lo expresamos.

En línea con lo expresado, aunque poniendo especial foco en las organizaciones gremiales de trabajadores, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dictó la Resolución SRT 288/2005, por la cual aprueba el procedimiento de tramitación de los acuerdos específicos que se celebren con las organizaciones sindicales a partir de los convenios marco suscritos por la propia Superintendencia de Riesgos del Trabajo junto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con la Confederación General del Trabajo y la Central de los Trabajadores Argentinos. Todo esto en vista a programas de capacitación para los trabajadores.

El objetivo de dichos acuerdos, tal como surge de los propios considerandos de la resolución de referencia —y en un escenario de diálogo social que podríamos caracterizar como unidireccional—, es la mejora de las condiciones y medio ambiente laboral de los trabajadores, por diversas vías, como intercambio de información, trabajos de investigación y divulgación, y otras actividades.

A partir de estos convenios, las organizaciones gremiales deben crear en su ámbito un área de salud y seguridad en el trabajo, así como impulsar “la creación de comisiones de condiciones y medio ambiente de trabajo, integradas por representantes de los trabajadores, de las entidades sindicales de primer y segundo grado que los representen y de los empleadores”.

Por otra parte, la resolución SRT 1336/2008, complementaria de la anteriormente mencionada, estableció los criterios de elegibilidad para acuerdos específicos de capacitación, en el marco de los cuales las entidades gremiales se comprometen a la creación de un área de seguridad y salud en el trabajo, dentro de su estructura y dependiente de las máximas autoridades de la misma.

De igual modo, la entidad gremial debe impulsar la creación de comisiones de condiciones y medio ambiente de trabajo, en las que se integren trabajadores y empleadores. También debe la organización sindical propiciar la introducción de cláusulas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo en todos los convenios colectivos de trabajo que celebren.

Atendiendo la especificidad de las diversas actividades, las entidades sindicales se comprometen a elaborar un manual de prevención de riesgos del trabajo genéricos y específicos.

La capacitación así prevista debe privilegiar a los representantes paritarios que integren o pudieran integrar comités mixtos de higiene y seguridad, o de comisiones de condiciones y medio ambiente de trabajo en el correspondiente sector de su actividad.

2. *El observatorio sobre situaciones de vulnerabilidad en el mundo del trabajo*

El 16 de diciembre de 2009 se suscribió la primera Acta de Coordinación del Convenio Marco de Colaboración Recíproca entre la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Estos acuerdos han sido impulsados desde el Programa para el Estudio de la Aplicación, Cumplimiento y Desarrollo de la Normativa Laboral y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, y desde la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Mediante la mencionada Acta de Coordinación se crea un “Observatorio sobre Situaciones de Vulnerabilidad en el Mundo del Trabajo”.

Conforme el convenio suscrito, los objetivos del referido Observatorio serán relevar y analizar las cuestiones relacionadas con las situaciones de vulnerabilidad en el mundo del trabajo, tales como:

- a) Violencia laboral y acoso moral en el trabajo.
- b) Actos discriminatorios de cualquier índole que puedan afectar la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.
- c) Consumo de sustancias adictivas y repercusión en el trabajo.
- d) Situaciones de trabajo que afecten los derechos de niños y niñas, los casos de trabajo infantil.
- e) Toda otra situación que coloque a una persona en condiciones de vulnerabilidad dentro del mundo del trabajo, afectando así sus derechos.

Las principales acciones que desarrollará este Observatorio serán tendientes a:

1. Promover ámbitos de formación y debate sobre la temática.
2. Elaborar propuestas posibles de aplicación en relación con la misma.
3. Realizar publicaciones con el fin de difundir conocimientos, información y el trabajo efectuado desde este Observatorio
4. Organizar actividades (seminarios, jornadas, congresos, etcétera) para la difusión y el intercambio de los trabajos realizados, del propio Observatorio y de los aportes recibidos de otras instituciones tanto del interior del país como provenientes del ámbito internacional.
5. Elaborar propuestas normativas sobre las diferentes temáticas que comprenden las situaciones de vulnerabilidad en el mundo del trabajo.

Se busca así potenciar la necesaria articulación entre la gestión estatal y la universidad pública, en vista a establecer políticas que incrementen su perdurabilidad en el tiempo a partir de una apoyatura académica sustentada en la diversidad de enfoques.

Asimismo, este observatorio se constituye en una fuente de insumos para la negociación colectiva y el desarrollo de nuevos contenidos para esta que se impulse desde la autoridad administrativa nacional del trabajo.

3. Creación de una Coordinación de Políticas de Prevención de Adicciones y de Sustancias Psicotrópicas y Drogas con impacto en el Mundo del Trabajo en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Otro ámbito desde el cual se pueden atender cuestiones vinculadas con el concepto dinámico de CYMAT son aquellas cuestiones vinculadas con la temática de prevención de adicciones en el mundo del trabajo.

La creación de la coordinación referida en este punto es consecuencia directa de ello, y también fue impulsada desde el ámbito público.

Así, conforme los propios fundamentos de creación de esta coordinación, se entendió que era necesaria la acción estatal para el acompañamiento, difusión y promoción de las prácticas necesarias para su implementación.

La medida señala entre sus objetivos mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores, procurando "...nuevos abordajes, temáticas y espacios de debate con respecto a las problemáticas propias del campo laboral y de la seguridad social".

En tal sentido, se reconoce la necesidad para la autoridad administrativa de "...una estrecha colaboración con los actores del mundo de la producción y del trabajo".

Entre los objetivos de esta coordinación se encuentran, entre otros,

1. Planificar e implementar en el ámbito del trabajo decente las actividades necesarias para consolidar un espacio interdisciplinario de articulación pública y privada, para la promoción de medidas en materia de prevención de adicciones y del consumo de sustancias psicotrópicas y drogas con impacto en el mundo del trabajo.
2. Promover, en relación con la prevención de adicciones y del consumo de sustancias psicotrópicas y drogas con impacto en el mundo del trabajo, ámbitos técnicos multisectoriales, y la formulación, implementación y seguimiento de acciones, proyectos y programas con organismos nacionales, provinciales y municipales, organismos internacionales, instituciones académicas, empresas, cámaras empresarias, organizaciones sindicales y organizaciones no gubernamentales.

Obviamente, los distintos ámbitos que se plasman para las relaciones laborales pueden servir de insumos, y seguramente encontrar su mejor y más consensuada expresión en los contenidos que se puedan aplicar a los convenios colectivos de trabajo como fuente más característica y representativa del derecho del trabajo.

4. *Salud, trabajadores de la salud y CYMAT*

Otro hito en esta visión dinámica de CYMAT se plasmó al realizarse una actividad para el sector de salud, organizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Asociación de Médicos Municipales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en abril de 2010, bajo el lema *Mejores condiciones de trabajo para un mejor servicio de salud*.

Entre otros puntos, y evidenciando las proyecciones amplias —como venimos esbozando— de este concepto, se hizo referencia directa en la jornada citada, a la necesidad de enfocar la temática de las CYMAT a las formas de distribución y organización del tiempo de trabajo para la actividad médica, las cuales, por cierto, fueron consideradas anacrónicas y de difícil justificación en la actualidad.

También se señalaron riesgos específicos de la actividad médica que no contaban con una respuesta adecuada en atención a los diversos avances de nuestro tiempo. Asimismo, se enfocaron las problemáticas de seguridad personal que padecían los profesionales de la salud; por ejemplo, ataques de sus pacientes o familiares de ellos.

De simples (o complejas) situaciones y particularidades como estas podemos colegir la diferenciación y características que puede presentar el mismo concepto de CYMAT para diversas actividades o sectores de la actividad productiva, y sobre todo laborativa.

Todo esto no hace sino evidenciar la relevancia de las CYMAT en la regulación de las relaciones laborales, y desde nuestro enfoque la posibilidad prioritariamente laboral de hacerlo mediante la negociación colectiva y el fortalecimiento de las relaciones laborales entre los actores sociales.

En la actividad a la que hacemos referencia se destacó que las CYMAT tienen a la vez incidencia en el servicio que se presta a la comunidad, proyectándose en las condiciones de vida generales de la sociedad, de la cual los trabajadores también son usuarios.

El análisis y debate sobre la problemática fue encarado en áreas temáticas como el concepto de CYMAT en el área de salud: posibles estrategias de abordaje; CYMAT y negociación colectiva: comisiones paritarias y for-

mación de delegados de CYMAT, y profesionales de la salud: riesgos específicos que deben afrontar.

Todo esto también nos demuestra que la conceptualización de CYMAT requiere a la vez un tratamiento específico para cada sector, con lo cual se sigue potenciando la diversidad de enfoques, a lo cual no puede ser ajena la seguridad social en línea con sus principios rectores.

5. *Actividad física y desarrollo humano*

Por otro lado, también las condiciones y medio ambiente de trabajo fueron analizadas desde un enfoque distinto y novedoso, como es a partir de la actividad física. En efecto, en las Primeras Jornadas Interministeriales sobre Actividad Física y Prevención de Riesgos Profesionales, las cuales fueron organizadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; el Ministerio de Desarrollo Social; el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, y la Red de Actividad Física y Desarrollo Humano, se abordó esta problemática, poniendo especial énfasis en la ergonomía.

La organización de las jornadas referenciadas en este punto se generó a partir de una nueva visión interdisciplinaria de la actividad física, la que se posiciona como una potente herramienta preventiva de los riesgos profesionales.

Asimismo, el enfoque de la actividad física se realizó atendiendo a que las enfermedades del trabajo se hacen presentes en las cuestiones de la producción, y se pueden convertir en un tema de reflexión pensando en la calidad de vida del trabajador.

Se incursionó en el campo de la ergonomía, en el cual los representantes de los trabajadores, empleadores y profesionales de la actividad física están llamados a ejercer un rol protagónico; también en la problemática de la articulación de las condiciones y medio ambiente de trabajo con la actividad física y la prevención de riesgos profesionales.

En dicha oportunidad, el ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, doctor Carlos Tomada, enmarcó estas acciones en el impulso del desarrollo de nuevos contenidos de la negociación colectiva que viene llevando adelante el Ministerio a su cargo, expresando textualmente que

nos estimula esta tarea compartida, como tantas otras que estamos emprendiendo desde el Consejo Coordinador (de Políticas Sociales), es gratificante por tener la posibilidad de articular las distintas competencias y miradas que hay en el área de desarrollo social, salud, educación y trabajo. Creemos que la prevención de riesgos, la regulación que articule algunas de las cuestiones

tratadas en la jornada es un estímulo indispensable. Al final de cuentas estamos hablando de la negociación colectiva que es la herramienta que regula la vida de los trabajadores en el trabajo y cuando hablamos de trabajo nos referimos a la vida que junto a la educación es el factor fundamental de la inclusión social.

De las propias palabras del funcionario citado se verifica una visión global de las problemáticas laborales, en general, y de ciertos aspectos de la seguridad social, en particular, para cuyo abordaje, promoción y desarrollo se considera a la negociación colectiva como el medio más idóneo y acorde a las necesidades del fortalecimiento de las relaciones laborales, lo que se entronca directamente, a la vez, con el postulado de evitar la deslaboralización de la seguridad social, tal como podría ocurrir a partir de enfoques cuasi unidireccionales, como la flexiseguridad.

IV. EL DIÁLOGO SOCIAL COMO HERRAMIENTA PARA EVITAR LA DESLABORALIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL: LA FLEXISEGURIDAD Y EL ROL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En primer término, y conforme a la definición dada del diálogo social por Óscar Ermida, se lo puede conceptualizar en el sentido de que

...incluye: la negociación colectiva, los mecanismos de información y consulta, institucionalizados o no; los medios participativos y voluntarios de solución de conflictos del trabajo; la participación orgánica o inorgánica, en la empresa o en instancias sectoriales y nacionales, y la concertación social, incluidos los pactos sociales o acuerdos marco bi o tripartitos.

En consecuencia, la negociación colectiva resulta ineludiblemente una de las manifestaciones, si no las más importantes del diálogo social.

Es precisamente en el marco de la negociación colectiva donde destacamos el concepto dinámico de CYMAT, y proponemos a aquella como una herramienta para evitar la deslaboralización de la seguridad social.

Por otra parte, es dable recordar, en relación con lo anterior, que conforme lo expresado por el Convenio 154 de la OIT sobre la negociación colectiva:

la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las con-

diciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Es evidente que las condiciones y medio ambiente de trabajo son, o deberían ser, un componente ineludible de la negociación colectiva.

Con la ronda negocial que se viene llevando adelante en Argentina desde 2004, y una vez contemplados los aspectos esenciales y básicos de aquella, se tomó la decisión de impulsar la renovación de los contenidos de la negociación colectiva, tarea que fue encomendada a la Subsecretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Dicha dependencia organizó diversos talleres a tales fines, produciendo luego publicaciones sobre las conclusiones alcanzadas. Merece destacarse que tales talleres, si bien fueron impulsados desde la autoridad administrativa del trabajo, contaron con la participación de especialistas en negociación colectiva tanto del sector sindical como empresarial.

Allí se trataron diversos, nuevos y potenciales contenidos negociales, como formación profesional, teletrabajo, relación de género, responsabilidad social empresaria, adicciones en el trabajo, discapacidad, conflicto y procedimiento preventivo de crisis, erradicación del trabajo infantil y regulación del trabajo adolescente, cuestiones ambientales en un proceso productivo sustentable con trabajo de calidad, condiciones de trabajo, representación sindical en la empresa, articulación de la negociación colectiva, negociación colectiva supranacional, acuerdos marco internacionales, asistencia técnica para la negociación colectiva; promoción de la salud y el desarrollo humano; desafíos del sindicalismo para el siglo XXI: el rol de los jóvenes, y herramientas para la regularización de la relación laboral no registrada.

Estos talleres implican la intención de ampliar el universo de la negociación colectiva y fortalecer las relaciones laborales, siempre en la lógica de la necesaria participación a tal fin de los actores sociales involucrados.

Con esta iniciativa de la autoridad administrativa del trabajo vemos que temáticas vinculadas a la seguridad social, tal como antes señalamos el sistema de riesgos del trabajo, junto con la higiene y seguridad en el trabajo, entendido esto como un subsistema de la seguridad social, lo cual simultáneamente se entronca con las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo (CYMAT), pueden ser abordados desde la lógica de la negociación colectiva y de su producto más importante: el convenio colectivo de trabajo.

Así, interpretamos que no solo se potencia la visión tripartita, sino que se tiende a evitar una deslaboralización de toda la temática que hace a las relaciones laborales entre los actores sociales y su relación con el Estado, evitando en la medida de las pertinentes proyecciones, también la deslaboralización de la seguridad social.

Sin perjuicio de ello, y en línea con el postulado de no deslaboralización de la seguridad social, cabe señalar que el enfoque de la flexiseguridad podría, a nuestro juicio, llegar a desatender el necesario tripartismo y responsabilidades compartidas que deben imperar en las relaciones laborales.

En el marco de nuestro enfoque crítico respecto de la misma, pensamos que la faceta de la flexibilidad dentro de la idea de flexiseguridad, la cual todavía se preconiza en diversos escenarios, aunque ya ha evidenciado en diversos países su rotundo fracaso en vista a la preservación de puestos de trabajo (tal el caso de Argentina en la década de 1990 y hasta la crisis de 2001-2002), no puede ser compensada solo por sistemas de protección social.

En efecto, en la idea preconizada de flexiseguridad, tal como se presenta en términos generales, no se evidencia en qué medida contribuye el sector empleador.

Por el contrario, sí queda claro que el sector trabajador ofrendaría flexibilidad, entendida esta en un sentido desprotectorio y limitador de derechos laborales, y que el Estado aportaría un sistema de seguridad social fuerte (al menos en el sentido de financiamiento) que le implicaría seguramente también fuertes erogaciones, y potencialmente seguramente endeudamiento.

Sin embargo, cabe reflexionar sobre el escenario que se propone, y preguntarse:

- ¿El sector empleador que aportaría en el marco de la flexiseguridad?
- ¿Quién se beneficia más y quién menos con este potencial sistema?

En esta instancia del análisis, consideramos que merece ser recordado —puesto que se invoca el origen danés de la flexiseguridad—, que en Dinamarca el sistema impositivo es elevado, y por ello se produce una reinyección de recursos por los empleadores al financiamiento del Estado.

Podemos entonces preguntarnos si esto siempre será así y si esta esquematización puede ser trasladada a otras latitudes. Hacemos la salvedad de que reflexionamos sobre esto sin dejar de lado nuestros postulados en línea con otro enfoque político-económico de cómo actuar frente a las crisis o ciclos del sistema capitalista.

Por otra parte, queremos recordar que la función del derecho del trabajo no es subordinarse al orden público económico, sino tutelar a los trabajadores. Asimismo, la seguridad social requiere que cada uno cumpla con sus

obligaciones en debida forma y conforme con sus principios rectores. De hecho, en muchos casos el mayor financiamiento de la seguridad social por el presupuesto general se debe al trabajo no registrado, incumplimiento en el pago de aportes y contribuciones, etcétera.

Lo macroeconómico no debería dejarse de lado al momento de evaluar o proponer alternativas en vista a la sustentabilidad de los procesos productivos y la efectiva viabilidad de los sistemas de seguridad social.

El funcionamiento deficiente de un modelo económico y sus consecuencias no se resuelven buscando las causas meramente en lo laboral o requiriendo un auxilio de la seguridad social que se encuentre solo adaptado a las necesidades de una de las partes de las relaciones del trabajo. Diversas experiencias pasadas, y el citado caso de la Argentina, así lo demuestran.

El impulso de la negociación colectiva puede contribuir a generar escenarios que integren a todos los actores en la búsqueda de esfuerzos y soluciones comunes frente a diversas situaciones, crisis o innovaciones.

Entendemos que esto debe realizarse sin desequilibrar la armonía de las relaciones laborales, y por sobre todo, sin hacer recaer el esfuerzo exclusivamente en la parte más vulnerable de la relación laboral. Esto no es más que hacer valer el carácter protectorio que rige el derecho del trabajo.

V. ALGUNAS CONCLUSIONES

De lo antes señalado podemos extraer algunas conclusiones, que no siempre buscan ser pacíficas, sino que a veces pretenden ser nuevos puntos de partida para seguir trabajando y debatiendo en torno a los principios del derecho del trabajo y la seguridad social, que a veces se desdibujan o se pretenden desdibujar a partir de enfoques meramente economicistas.

Sostenemos que el concepto de CYMAT es un concepto dinámico que amplía sus horizontes junto a las nuevas formas de producción y de organización del trabajo.

Asimismo, la instalación de este concepto en el ámbito laboral trae aparejados requerimientos de una necesaria consolidación y ampliación de los derechos de información, consulta y representación a favor de las organizaciones de trabajadores para que puedan articular en forma eficaz, eficiente y efectiva con los empleadores, y así mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus representados.

Obviamente, para ello podría ser necesaria la evaluación de la creación de nuevas figuras representativas; por ejemplo, la capacitación y formación de potenciales delegados en o con competencias específicas, e ir

avanzando gradualmente hacia posibilidades directas de mayor interacción de los representantes gremiales con los empleadores.

En concordancia con lo expuesto, cabe señalar el caso de créditos horarios para delegados de prevención; el desarrollo y regulación de comités de salud y seguridad, y el desarrollo de eventuales ámbitos específicos de discusión paritaria.

Reiteramos que no debe olvidarse que respecto de la flexiseguridad no puede esgrimirse que existe un solo concepto, y menos aun un escenario único para su eventual aplicación.

Sin desmedro de lo anterior, consideramos *prima facie* que el modelo de flexiseguridad que se presenta, en términos generales no lo visualizamos equitativo en el esfuerzo que propone, ya que todo hace parecer que el mayor sacrificio debería ser afrontado por el Estado y los trabajadores en beneficio de la dinámica y rentabilidad de las empresas.

Creemos que las soluciones que se presentan a las crisis, y aun sin ellas, son inescindibles de la matriz ideológica de quien las propone.

En tal sentido, una visión tendiente a evitar la deslaboralización de la seguridad social no puede dar respuestas sin enfocarse en el modelo económico aplicado en un momento dado, el cual inexorablemente se proyecta sobre las relaciones laborales y la seguridad social.

Las respuestas a problemáticas económicas están en la economía y no en la flexibilización de derechos. Experiencias pasadas, como las políticas aplicadas en Argentina en la década de 1990, demuestran que por más que se utilice al derecho del trabajo y a la seguridad social como variables de ajuste a los problemas económicos, lo estructural sigue estando en los modelos económicos que se implementan, debiendo recordarse también que se implementan a partir de una decisión política.

Creemos que un concepto como el de trabajo digno, inescindible de la propia dignidad de la persona humana y de su consecuente dignidad como trabajador o trabajadora, merecería rescatarse, revalorarse y relanzarse en la medida de su conceptualización histórica, complementando el de trabajo decente.

Esto lo proponemos en vista de que el trabajo decente no sea encasillado por algunos en la atención de las recurrentes crisis económicas, desde meros parámetros y derechos de base estandarizados, lo cual en algunos escenarios puede inclusive orientarse a reducir los niveles más elevados de derechos que ya existieran o se hubieran alcanzado.

La aplicación del concepto de trabajo digno reforzaría y protegería la idea de trabajo decente, delimitando derechos que deberían ser entendidos como inalienables en cuanto hace a las condiciones de vida y de trabajo de

los trabajadores y las trabajadoras, los cuales solo tendrían que ser interpretados como un punto de partida.

Frente a estas necesidades en vista a un mejor accionar de las organizaciones sindicales y sus representaciones, estamos convencidos de que la negociación colectiva se presenta como una herramienta idónea para evitar la deslaborización de las relaciones laborales en general, así como de la seguridad social y/o de algunos de sus subsistemas; tal es el caso mencionado de los riesgos del trabajo en Argentina, y consecuentemente, la visión dinámica que tratamos de esbozar de las CYMAT.

La negociación colectiva, como elemento emblemático del diálogo social, sirve también como herramienta y proceso dinámico para analizar, y de ser necesario cuestionar algunos de los parámetros que parecería pretender establecer la denominada flexiseguridad, o al menos algunas de sus interpretaciones.

La negociación colectiva es parte de la libertad sindical, y la libertad sindical es un derecho humano fundamental que hace a un mejor funcionamiento del sistema democrático.

La mejora de las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo avanzan en un marco de democratización de las relaciones laborales, permitiendo oír la voz de todos los actores involucrados. La negociación colectiva es la herramienta más típica e idónea para lograrlo en el mundo del trabajo y su consecuente vinculación con la seguridad social.