

Una vez más, debemos hablar de la flexibilidad laboral

*Miguel Ángel Maza**

Resumen

El autor reflexiona, a propósito del anuncio oficial de un nuevo intento de cambio en la legislación laboral, sobre el concepto de “flexibilidad”; señala que en la cultura argentina se ha instalado una sinonimia entre reforma/flexibilidad como desprotección laboral; sostiene que no son las condiciones de tutela del derecho vigente las que obstan al aumento del empleo; asevera que ciertas rigideces del derecho laboral pueden afectar exclusivamente a las pequeñas y medianas empresas pero no a las grandes organizaciones; propone la elaboración seria y honesta de una lista de posibles rigideces u obstáculos y también legislar diferenciadamente para las grandes, las medianas y las pequeñas empresas respetando escrupulosamente los niveles de protección de todos los dependientes de acuerdo a lo exigido por el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

* Argentino, abogado, recibido en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires; Doctor por esa misma Universidad, en el área Derecho laboral; Especialista en Derecho del Trabajo y Previsión Social por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata. Profesor Titular de la materia Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UBA; Director de la Orientación en Derecho del Trabajo de la Maestría en Derecho de la Universidad de Palermo, Director Académico de la Carrera de Especialización en Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional del Nordeste y Director Académico de la Carrera de Especialización en Seguridad Social de la Facultad de Derecho de esa misma Universidad. Ha publicado libros y monografías sobre el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; miguelmaza@derecho.uba.ar.

Palabras clave: reforma, flexibilidad, desprotección, desregulación, empleos, tutela constitucional.

We Should Talk About Labor Flexibility Again

Abstract

The author reflects on the official announcement of a new attempt to change labor legislation on the concept of “flexibility”. He points out that in the Argentine culture reform and flexibility have become synonyms of job precariousness. It is not the conditions of protection of current law that hinder the increase in employment. Certain rigidities of labor law can affect only small and medium-sized enterprises but not large organizations. The paper proposes the serious and honest draft of listings of possible rigidities or obstacles and to legislate differently for large, medium and small companies, observing the levels of protection of all dependents according to what is required by art. 14 bis of the National Constitution.

Keywords: Reform, Flexibility, Deregulation, Employment, Constitution.

I.

Una vez más en nuestro país, un nuevo gobierno, luego de su afianzamiento electoral en los comicios legislativos de medio término, anuncia que intentará una reforma laboral, por cuanto lo considera imprescindible para incentivar las inversiones, esas inversiones tan anunciadas y anheladas que no llegaron en los primeros dos años de ejercicio del poder, y, a la par, como lógica consecuencia del primer fin, para generar empleo. También se afirma oficialmente que se procura reducir drásticamente la clandestinidad que afecta aproximadamente a un tercio de las personas que trabajan por su cuenta.¹

1. Se estima oficialmente que los trabajadores que trabajan en forma totalmente clandestina equivalen al 33% del total de quienes laboran por cuenta ajena y a ese dato debe añadirse que gran parte de los dependientes registrados cobran parte de sus retribuciones en

Aunque el PEN anticipó este objetivo con anterioridad a los comicios de medio término, había enunciado un método interesante para este tipo de cuestiones sociales tan sensibles: el parcializado por sectores y merced a acuerdos de las partes colectivas (empleadores y dependientes) y de los gobiernos locales, método que compartíamos por creerlo el más idóneo para el momento político que se vive en la República, así como por la importancia de la temática a discutir.

Empero, quizá como secuela del ya aludido afianzamiento electoral, la nueva noticia es que las autoridades mutan el método y prometen reformas generales por vía legislativa,² sin prescindir, eso sí, de los acuerdos parlamentarios necesarios para la sanción de tales instrumentos, sean varios o uno. Lamentamos esa mutación del método.

II.

Anticipamos que no vamos a ocuparnos en estas reflexiones sobre el contenido del proyecto de reforma y que solamente queremos poner el foco en el sentido de las palabras en el contexto del derecho laboral y dejar sentadas, apenas esbozadas, algunas ideas globales.

La sociedad –concepto en el que podemos incluir la prensa, los trabajadores, los empleadores, las entidades sindicales, las organizaciones empresariales, y hasta los observadores especializados (juristas, sociólogos, licenciados en relaciones laborales, y otros profesionales)– ha acusado el shock provocado por esta nueva decisión oficial de recorrer la vía legislativa y lo curioso o, cuanto menos, llamativo es que esa sociedad se refiere, una vez más, a la “flexibilidad laboral”, identificándola con la reforma como si fuesen sinónimos.

Recordemos que la “flexibilidad” está definida como la cualidad de ser flexible, definición insustancial que nos exige acudir al significado oficial del adjetivo “flexible”, vocablo que para la RAE tiene cinco acepciones:³

forma indocumentada así como que otro número indeterminado afirma haber ingresado a trabajar en fecha anterior a la registrada por sus empleadores.

2. Además de la reforma laboral ya se conocen los lineamientos generales de la reforma tributaria.

3. *Diccionario de la Lengua Española*, online.

1. Que tiene disposición para doblarse fácilmente.
2. Que se adapta con facilidad a la opinión, a la voluntad o a la actitud de otro u otros (carácter, persona flexible).
3. Que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o a trabas (ideología, legislación flexible).
4. Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades (horario, problema flexible).
5. Cable formado de hilos finos de cobre [...].

Permítasenos descartar la primera acepción por excesivamente cargada de significados implícitos poco valiosos, así como la quinta por no tener ninguna vinculación con nuestra temática.

Las tres restantes guardan vinculación semántica adecuada a los fines de este análisis pues refieren a la adaptación, a la no sujeción a reglas estrictas o duras y a la capacidad de algo de someterse a cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades.

Como vemos, ninguna de las cinco acepciones ni tan siquiera de las tres que seleccionamos para nuestro análisis posee en su letra explícita ni en su sentido implícito nada que permita pensar en retrocesos, pérdidas, renunciaciones, etc.

Sin embargo, sabemos que hay palabras que se independizan de su matriz gramatical y adquieren un cariz positivo o negativo otorgado por la cultura social como consecuencia de un uso vulgar y sobre todo merced a la vinculación histórica a experiencias –por lo general intensas– ya pasadas y que quedan grabadas en el inconsciente colectivo. Por ejemplo: “represión” y “discriminación”.

Nadie duda de que el Estado tiene la potestad y el deber de reprimir determinadas conductas en ciertas ocasiones. De hecho y de derecho, el Código Penal utiliza el verbo reprimir como sinónimo de penar o castigar. Y tampoco podemos dejar de admitir que todos los seres vivos discriminamos, es decir, diferenciamos constantemente. Por la obviedad no vamos a ofender la inteligencia de los lectores explicando cuando se alude a represión negativamente ni qué tipo de discriminación es reprochable.

Pero, eso sí, no dejaremos de señalar que, en principio, el uso de dichos vocablos, sin condicionantes, remite casi automáticamente y hasta de modo inconsciente a un concepto negativo y ello es un fenómeno cultural.

Pues bien, con el verbo “flexibilizar” o con la expresión “flexibilidad” acontece algo similar ya que basta el anuncio gubernamental de que se va

a intentar por ley flexibilizar el régimen jurídico del trabajo dependiente privado para que, sin ahondar, sin detalles y casi sin conocimiento de la iniciativa, la sociedad suponga automáticamente que mediará una reforma negativa para los trabajadores, un retroceso en los niveles de protección social, y ello es así, insistimos, porque, como señalara la obra de Supiot,⁴ “con frecuencia se identifica la búsqueda de flexibilidad con la necesidad de limitar el marco jurídico del trabajo, la protección social y los códigos deontológicos”.

No sería justo dejar de decir que la experiencia social argentina y contemporánea convalida esa asociación de cualquier asomo de reforma laboral con la flexibilidad y a esta con la reducción de estándares de protección.

Seguramente esto ocurre por cuanto, como ha sido señalado en la recién citada obra del gran profesor francés, la sociedad opone el concepto de flexibilidad al de seguridad al haber quedado obsoleto –lamentablemente, agregamos nosotros con nostalgia– el modelo de protección social de posguerra, basado en el empleo estable de un hombre adulto que con su trabajo proporcionaba los recursos necesarios para una familia nuclear, con las transformaciones del mercado de trabajo.

De ahí que, si traducimos el término “seguridad” como “protección social”, nos podemos preguntar si es necesario perder la tutela para ser flexibles y eficientes como sociedad.

Pensamos por nuestra parte que, sin duda, el mundo ha cambiado, y no solamente el mundo del trabajo sino el mundo en todas sus facetas (comercial, industrial, familiar, interpersonal, de la comunicaciones, etc.). Todo ha cambiado y que aquello que luce rígido o molesto a un fin social útil podría ser flexibilizado, pero también sostenemos que no siempre flexibilizar debe ser considerado sinónimo de desproteger, sin que esto implique, en modo alguno, aludir al proyecto gubernamental al que, repetimos, no hemos de referirnos.⁵

4. A. Supiot (coord.) y AA.VV., *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, Alain Supiot, María Emilia Casas y otros, pp. 277-278.

5. Aun cuando lo poco que hemos visto de la iniciativa nos lleva a barruntar una reducción de derechos laborales y ninguna clase de ataque a eventuales obstáculos o rigideces que obstan al empleo.

Todos los pronósticos realistas preanuncian que el empleo será cada día más marcadamente un privilegio de pocos y que el desempleo será, en el mundo occidental, una enfermedad social estructural. Ello es producto de varios factores que actúan sinérgicamente: descentralización productiva hacia pequeñas empresas, monotributistas, transformaciones tecnológicas –especialmente las derivadas de la inmanejable revolución digital–, que exigen cada día menos mano de obra humana y, sobre todo, prescinden prácticamente del trabajo no calificado, es decir, del trabajo obrero, materia prima esencial del concepto primigenio del derecho laboral. La percepción empresarial de que el empleo de dependientes es fuente de complejidad y de conflictos al interior de sus empresas y también en el plano judicial.

Agreguemos a este sombrío panorama que la entrada masiva de la mujer en el mundo occidental del empleo tuvo efectos de todo tipo –positivos, negativos y transformadores de la sociedad– pero indiscutiblemente ese fenómeno social desequilibró los términos de la contratación de hombres, quienes eran protagonistas casi absolutos en ciertos segmentos del trabajo y en gran parte de los puestos de labor. También podemos añadir como ingrediente de la crisis estructural la insuficiencia de las prestaciones jubilatorias –cuanto menos en nuestro país y desde la década de los 70–, circunstancia que retiene a las personas en sus empleos todo lo posible para eludir los devastadores efectos de cambiar sus ingresos salariales por magras prestaciones previsionales.

Sumemos la alta tasa de clandestinidad total⁶ pero también parcial,⁷ la gran anomia argentina –aquella que denunciaba el profesor Nino– que es potenciada por leyes múltiples, oscuras, reformadas constantemente, con reglamentos diabólicos, de difícil cumplimiento por las pequeñas y grandes

6. Aludimos a clandestinidad total como los supuestos en que el trabajador no es denunciado ante los organismos de la Seguridad Social, no es inscripto en el libro del art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo y no se le otorgan recibos de sueldos.

7. La clandestinidad parcial es aquella que afecta a dependientes registrados, pero a los que se los ha anotado con una fecha de ingreso posterior a la real o, peor aún, se les paga parte de la retribución fuera de registro. También se da el fenómeno de que los dependientes figuren inscriptos con categorías convencionales o profesionales distintas a las correspondientes o, como se hizo frecuente desde los años 90, la registración de contratos como de jornada reducida pese a que los dependientes laboran la jornada normal y habitual de 8 horas diarias y 48 semanales.

empresas –tema sobre el que volveremos más abajo– y una excesiva litigiosidad estimulada por el propio Estado gracias a un régimen disfuncional de sanciones, multas y recargos que fue introducido por las leyes 24.013, 25.323 y 25.345 especialmente, normas que, curiosamente, procuraron atacar el problema de la clandestinidad.⁸

III.

Ese cuadro de situación, que hemos resumido de una manera forzada, requiere un nuevo tipo de soluciones, así como el cambio en las técnicas tutelares y ello exige mucha imaginación, conocimientos específicos, así como el aporte de distintas especialidades si se quiere provocar una mutación que no signifique la mera pérdida de derechos o de niveles de protección ya logrados por los trabajadores.

Detrás de toda reforma o intento flexibilizador honesto hay un gran dilema: protección del trabajo en todas sus formas –como lo exige el art. 14 bis de la Constitución Nacional– o desregulación, desprotección o reducción de los derechos.

Por eso, insistimos, no se trata de intentar una reforma flexibilizadora sino que el gobierno –o los gobiernos– debería enfrentar ese dilema con extrema sensibilidad y prudencia pues, cabe decirlo nuevamente, la alternativa es protección o desprotección y, como lo enseñan la Doctrina Social de la Iglesia y la OIT concordantemente, el salario de quienes trabajan por cuenta ajena no es un costo ya que el trabajo humano no es una mercancía.

De ahí que no es adecuado oponerse a toda reforma y a cualquier intento de flexibilización de las reglas del derecho laboral sin analizar si implican o no reducción de derechos sociales pero, por otra parte, los gobernantes

8. A nuestro juicio, la verdadera forma de combatir el fenómeno cultural de la informalidad –que no es solo laboral sino, sobre todo, tributaria– es con el instrumento de la Inspección del Trabajo, es decir movilizándolo gran cantidad de inspecciones en los establecimientos con una adecuada publicidad. Además, entendemos que las multas a las que aludimos en el cuerpo del texto deberían ser destinadas de manera específica a fortalecer los servicios de Inspección del Trabajo. Por otra parte, creemos que las moratorias repetidas y cíclicas –como se dan en nuestro país– son inmorales ya que premian a los incumplidores y castigan indirectamente a quienes acatan las leyes.

no deben recorrer el fácil camino de flexibilizar desprotegiendo. Es un gran dilema, sin duda alguna.

La clave de bóveda del problema es, entonces, ¿cómo proteger el trabajo y estimular a la vez la actividad para promover el aumento del empleo? La experiencia histórica local de los años 90, así como la extranjera, en especial la de España, Francia e Italia, evidencia que la desregulación ya fracasó.

IV.

Permítasenos memorar que nuestra legislación laboral más orgánica finca en la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), que nació como norma estatal general en setiembre de 1974, partiendo de normas tutelares que en la década del 30 habían sido introducidas en el ámbito del comercio, y recibió importantes modificaciones a través de la ley de facto 21.297 de 1976, cuando la dictadura militar la “podó” intensa pero no medularmente.

Luego, en la última década del siglo XX, verdaderos vendavales reformistas se desataron sobre esa legislación y, esto hay que decirlo clara y enfáticamente, en todos los casos erosionaron los derechos de los trabajadores en lo que ya no fue una poda sino una profunda tala de derechos y la estimulación del fraude patronal sobre la base de los instrumentos legales introducidos por las reformas.

Dicho de otro modo, la reforma laboral de los años 90 –traducida en varias normas legales y decretos reglamentarios– no flexibilizó la legislación laboral sino que mermó el estado de la protección legislativa del trabajo dependiente.

Esto viene a justificar, pues, esa asociación que la cultura social hace de reforma y/o flexibilización con reducción de derechos laborales y desprotección de los dependientes.

La primera ola de esta tormenta se plasmó en 1991 en la ley 24.013 pero el empleo no creció –sucedió lo contrario por el desguace del Estado– y la campaña de blanqueo de contratos y de salarios fue un fracaso estrepitoso. Para más, las multas de los arts. 8/10 y 15 de la ley 24.013 –destinadas a provocar la registración de los contratos de trabajo clandestinos y la rectificación de los mal registrados– cayeron como plagas casi exclusivamente sobre la pequeña y mediana empresa, convirtiéndose en un efecto disfuncional con repercusión en la litigiosidad y no, al menos como regla, en un mecanismo que impulsara la registración de dependientes clandestinos.

Se propició, entonces, una nueva vuelta de tuerca para el proceso desregulador y se cristalizó en la denominada “Ley de flexibilidad laboral” N°24.465, así como en un escuálido ramillete de mínimas reformas para el régimen laboral de la pequeña empresa, al abrigo del título III de la ley 24.467 para PYMES.

El siglo XXI, con nuevo gobierno, se inició con otra modificación, cristalizada en la ley 25.250, que culminó en un escándalo parlamentario hasta que fue derogada por la ley 25.877 en febrero de 2004.

Ahora bien, en aquellos años 90 desde algunos sectores interesados se decía –y nunca compartimos tal afirmación– que la legislación laboral era rígida, conspiraba contra las inversiones, la creación de empleo y la competitividad del país.

De ahí que instalaron la idea de una supuesta necesidad de flexibilizar el Derecho del Trabajo, aunque en rigor solo pareció existir un inocultable deseo de “desregulación”,⁹ concepto este que solo fue así anunciado, sin pudor, durante la década de los 90 por los neocapitalistas que alcanzaron el poder por medios democráticos.

V.

Ahora bien, cabe preguntarse hoy si es necesaria una reforma laboral o, mejor dicho, si es necesario flexibilizar las normas del derecho laboral. De darse una respuesta positiva a este interrogante, cabrá definir qué tipo de cambios se necesitan.

Pensamos que, en efecto, es necesario revisar y modificar la legislación laboral de nuestro país ya que fue concebida y se desarrolló inicialmente en un clima de expansión de la actividad productiva. Por otra parte, el mundo fáctico en que creció el Derecho del Trabajo argentino ha quedado atrás, con los cambios que la revolución tecnológica y digital ha provocado, tal como anticipamos.

Pero, entonces, la necesidad de hacer cambios, de adecuar la legislación a un nuevo mundo y a nuevas realidades no se vincula necesaria ni

9. Sobre la diferencia entre flexibilidad y desregulación, sus formas y alcances, véase la gran obra del profesor Ermida Uriarte, O., *La flexibilidad*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000.

exclusivamente con la supuesta falta de flexibilidad del derecho ni, mucho menos, con los niveles de tutela.

Por el contrario, si hiciésemos un inventario serio y honesto, como el que resulta imprescindible hacer para quien va a acometer una reforma, nos encontraremos con sorpresas tales como que, por dar un ejemplo, el régimen de protección contra el despido injusto adoptado a mediados de los 70 hoy es notoria y visiblemente insuficiente para cumplir la exigencia de protección contra el despido injusto que el art. 14 bis de la Constitución Nacional le impone al legislador como mandato.

En efecto, el Congreso Nacional, en épocas en que perder el empleo no constituía una desgracia social ya que, como regla, rápidamente se podía conseguir otro similar, consideró en 1974 que una indemnización adecuada la constituía una equivalente a una remuneración mensual por cada año de servicio y que el preaviso –ideado como una licencia diaria de dos horas para que el dependiente a ser despedido buscara un nuevo empleo– fuese de uno o dos meses según la antigüedad.

Hoy, cuando el empleo es un bien escaso y en el que el desempleo posterior a la pérdida del trabajo puede durar muchos meses y cuando el reingreso al mundo laboral no siempre se da en empleos de similar nivel retributivo, fácil resulta diagnosticar que se requiere una reforma, pero para dar más protección y no menos ni la misma. Vaya paradoja, pues, que, a contramano de las creencias gubernamentales, la legislación requiera a gritos una mejora en el estándar de tutela en esta materia, sea aumentando las indemnizaciones, sea complementándolas con un adecuado sistema de ayuda social frente al desempleo, distinto, claro está, del más que insuficiente régimen actual nacido de la ley 24.013.

Más allá de este dato, no menor por cierto, de que la necesidad de reformas no debe hacernos pensar exclusivamente en la reducción de los estándares de protección, cabría preguntarse con seriedad ¿qué normas de nuestra legislación disuaden a los empresarios nacionales de establecer nuevas explotaciones o a contratar más dependientes y a los capitalistas extranjeros a invertir en este país en explotaciones empresariales?

Tenemos la impresión de que, si hiciésemos ese intento con honestidad, es decir, sin incluir en la lista datos de la legislación que nos disgustan pero que no merecen el calificativo de requisitos normativos rígidos o inflexibles, la lista nos quedaría conmovedoramente escuálida, por usar una expresión tan cara al escritor cubano Leonardo Padura, y que bastarían un par hojas de papel para anotarlas.

Creemos que los instrumentos jurídicos del derecho social no tienen capacidad determinante para producir mutaciones en la realidad económica y sociolaboral. Más aún, nos animamos a aseverar que aunque, tras una supuesta derogación del art. 14 bis de la Constitución Nacional y la denuncia de varios tratados internacionales, se desregulase totalmente la contratación laboral, el desenvolvimiento del contrato de trabajo y su extinción –el sueño neoliberal más afiebrado, seguramente– los reales y auténticos empresarios no tomarían más personal del que necesitan según su giro.

Y, a la inversa, aun en condiciones jurídicas como las vigentes, las empresas absorberían mano de obra si la actividad económica les requiriera producir más bienes o prestar más servicios.

Como enseña Sartori,¹⁰ el mercado “es una entidad cruel. Se rige por el triunfo de los mejores dotados”; por ello, el crecimiento económico –aun concebido como plataforma ineludible de generación de empleos– debe buscarse en los instrumentos financieros, económicos, tributarios y administrativos que los poderes políticos estimen adecuados a ese fin.

Sin embargo, y por honestidad intelectual, opinamos que, en efecto, el cuerpo normativo de derecho laboral de nuestro país, incluidos los viejos y vetustos convenios colectivos del año 1975, y más aún los llamados “estatutos especiales” que nacieron en la década del 40, puede presentar algunas rigideces que, en rigor, impactan gravitadamente en las empresas de menor envergadura económica y de estructura. Estamos aludiendo a las pequeñas y medianas empresas.

No es esta la oportunidad para revisar toda la normativa –extensa e intensa, por cierto– a los fines de confeccionar un listado de esas rigideces, amén de que no nos corresponde a nosotros hacerlo sino a las cámaras empresariales interesadas o al gobierno.

No obstante, y a guisa de mero ejemplo sobre una rigidez legal recientemente introducida en nuestra legislación laboral, hemos criticado oportunamente¹¹ que la ley 26.844 trate a los empleadores de servicio doméstico

10. Sartori, G., *Teoría de la Democracia*, Buenos Aires, Rei editora, 1990, T. 2, p. 497.

11. Maza, M. A., “Elogios y críticas al nuevo régimen de trabajo en casas de familias (ley 26.844)”, en *Revista de Derecho Laboral*, 2013-2 - Estatuto del Personal de Casas Particulares, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, p. 27.

como si fuesen organizaciones empresariales con organización financiera y capacidad económica.

He allí, pues, una fuerte rigidez al exigir a personas físicas, que en muchos casos son trabajadores dependientes a su vez, que cumplan reglas y pautas que sí son válidas para organizaciones con esas capacidades organizativas y económico-financieras.

Tal como anunciamos más arriba, no vamos a analizar por razones de espacio y de oportunidad el proyecto de reforma –¿o de flexibilidad/desprotección?– que el PEN ha elaborado pero podemos decir que, en términos generales, no muestra instrumentos que incentiven la inversión en nuevos establecimientos o explotaciones, reduce derechos de los trabajadores que no impulsarían la contratación de más dependientes sino que apenas abaratarían los costos laborales, y vuelve a la inmoralidad de ofrecer otra moratoria para los empleadores clandestinizantes. De ahí que, una vez más, se abona la identificación de “reforma laboral” con pérdida de derechos sociales.

Insistimos en que, a nuestro modo de ver, los grandes empresarios – que son quienes poseen los capitales tan esperados por el gobierno y por eso se los trata de seducir con cambios legislativos– no dejan de abrir empresas o de ampliar sus planteles por el actual nivel de costos sociales aun cuando, como es obvio y hasta legítimo, quieran aprovechar la circunstancia para reducir sus costos laborales.

Esta circunstancia la reconocemos, en efecto, en el ámbito de las medianas y pequeñas empresas y por éstas el país debe hacer un trabajo de revisión normativa para, real y específicamente, flexibilizar aquellas normas protectorias de difícil cumplimiento pero, entiéndase bien, flexibilizarlas para hacer más fácil cumplir la ley y no para quitar derechos a los dependientes o abaratar los costos empresariales en el plano social.

En efecto, creemos que podría necesitarse una simplificación de algunos aspectos de las relaciones laborales o la racionalización de las reglas de aplicación, haciéndolas más accesibles según la índole y el tamaño de las empresas con reglas normativas específicas y con pautas dirigidas a la actuación judicial,¹² tal como se hiciera en su momento con la creación de

12. Y en esto no podemos ceder a la tentación de señalar un caso emblemático. El juego de los arts. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, 6 inciso c) de la ley 11.544 (Ley sobre Jornada de Trabajo) y 8 inc. c) del Convenio N° 1 de la OIT, ratificado por nuestro país,

un Régimen especial de Seguridad Social para empleados del Servicio Doméstico, por la ley 25.239, que provocó un aumento muy relevante de registraciones voluntarias por parte de los empleadores, fenómeno que cesó por los efectos negativos, ya señalados, de la ley 26.844 o Estatuto del Personal de Casas Particulares.

VII.

No debemos creer a priori que toda reforma o intento flexibilizador debe ser a costa de reducir o quitar derechos a los trabajadores; sin duda alguna nuestra normativa, incluyendo los Convenios Colectivos y los estatutos especiales más antiguos, requiere un proceso de revisión para hacerla más racional, más fácilmente cumplible. Es necesario analizar cuidadosamente esa normativa y efectuar un listado de todo aquello que pueda considerarse un obstáculo para la creación de empleo, diferenciando la capacidad de cumplir las normas entre grandes, medianas y pequeñas empresas.

Pero todo este proceso debe ser efectuado al amparo del mandato constitucional que resulta insoslayable: las leyes deben proteger el trabajo en todas sus formas.

Bibliografía

Ermida Uriarte, O., *La flexibilidad*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000.

Maza, M. A., “Elogios y críticas al nuevo régimen de trabajo en casas de familias (ley 26.844)”, en *Revista de Derecho Laboral*, 2013-2 - Estatuto del Personal de Casas Particulares, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, p. 27.

manda “*inscribir en un registro*, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, *todas las horas extraordinarias efectuadas*”. Este deber está correctamente impuesto y es fácil de cumplir para una gran empresa y factible para una mediana. Sin embargo, a fuer de analizar la cuestión con sinceridad y honestidad desprovista de toda carga ideológica, no resulta posible creer que es razonable que lleve debidamente tal registro un kiosquero, quien posee un almacén de barrio, o el dueño de un automóvil taxímetro único.

Sartori, G., *Teoría de la Democracia*, Buenos Aires, Rei editora, 1990, T. 2, p. 497.

Supiot (coord.) y AA.VV., *Trabajo y Empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, Alain Supiot, María Emilia Casas y otros, pp. 277-278.