

Trabajo y pandemia: nuevas perspectivas del derecho laboral en el contexto del Covid-19

Entrevista a Julio Cordero

Julio Gabriel Cordero es abogado por la Universidad Católica Argentina y especialista en derecho laboral. Asimismo, es profesor de posgrado de riesgos del trabajo en la Universidad Católica Argentina y ha sido expositor en diversas conferencias sobre prevención y relaciones laborales. Actualmente, se desempeña como responsable del departamento jurídico laboral del grupo empresario Techint, es vicepresidente del departamento de Política Social de la Unión Industrial Argentina, delegado ante la Organización Internacional del Trabajo por el grupo empleador de la República Argentina, presidente del congreso anual de relaciones laborales de FORUM Argentina, vicepresidente del Instituto Derecho Social y del Trabajo y miembro integrante del Grupo Técnico de los seis sectores productivos de Argentina.

La entrevista estuvo centrada en los desafíos del derecho laboral en tiempos de pandemia. El Covid-19 ha impactado fuertemente en la dinámica empresarial y la realidad del empleo. En este marco, analizamos los protocolos y la normativa que han implementado los organismos reguladores, así como también el seguimiento de la situación a partir de los informes emitidos por la OIT.

Revista Jurídica de la Universidad de San Andrés (RJUdeSA): —Julio, para comenzar, quisiéramos que nos compartas cuáles son tus reflexiones acerca de la manera en que el derecho laboral argentino se ha adaptado al aislamiento social obligatorio, en el marco de la pandemia mundial.

Julio Cordero: —Para comenzar, conforme las normas generales del derecho del trabajo, una persona que no presta una tarea no tiene derecho estricto a cobrar remuneración ni absolutamente nada por esa no remuneración. Estas son las reglas generales, es como funciona el mundo del trabajo en materia general.

De todos modos, hay excepciones que tienen que ver con el derecho del trabajo específico y con las consecuencias que fueron obteniendo los gremios y los

trabajadores a través del tiempo. Estas excepciones son determinados institutos por los que uno cobra determinadas prestaciones en el tiempo a pesar de no estar realizando la tarea.

En este sentido, efectivamente el derecho del trabajo está pensado de esta manera, es una actividad co-creadora, si uno es religioso porque cree que es con Dios y si no con la sociedad. En otras palabras, uno crea y se desarrolla a través del trabajo y ganan los dos. Es decir, en el trabajo en relación de dependencia gana tanto el patrón –o el que dirige esa relación–, como también el que trabaja. Entonces, lo que hay que buscar es un salario justo.

Con todo, volviendo a los institutos de excepción, que son, por ejemplo, el del art. 208 de la Ley de Contrato de Trabajo (“LCT”), que es la enfermedad inculpable, etc. u otros institutos que tienden a proteger a personas que pueden ser vistas como más vulnerables en algún determinado momento como la mujer embarazada. Por otro lado, también hay institutos de protección contra el despido.

Entonces, una vez dicho esto, es necesario aclarar que estos institutos son para poca gente y durante un tiempo limitado. En efecto, teniendo en cuenta lo que estipula el art. 208, uno no prevé que todas las personas se enfermen al mismo tiempo como tampoco que todas las mujeres queden embarazadas en el mismo período. Luego, no hay institutos que se extiendan en el tiempo y la suspensión unilateral está prevista solo por un mes y, en principio, sin pago de salario salvo que uno pueda brindarlo. Pero las licencias, por ejemplo, generalmente es que sean sin goce de sueldo. En conclusión, el principio general es que, cuando no se prestan tareas, no goza nadie.

Ahora bien, ¿qué es lo que pasó aquí? ¿qué pasó con esta pandemia? Me da la sensación de que, si bien hubo una decisión muy acertada en el sentido de que se determinó la hipótesis de que se produzca el aislamiento generalizado en la población, lo que no fue acertado fueron las medidas tomadas para prolongar en el tiempo este aislamiento. Es decir, se dispusieron o se continuaron medidas que no estaban exactamente en la línea de lo que es el derecho del trabajo o los principios generales del derecho del trabajo, y no se explicaron en base a esto.

De este modo, al no explicarse de esta manera, se pensó que las personas tenían el mismo derecho de cobrar remuneración estando en la casa, con la empresa cerrada,

sin ningún tipo de actividad y no haciendo ellos nada. Es por esto que, aquel principio básico que ya mencioné y que debió haber sido explicado de una manera diferente, yo pienso personalmente que debió haber sido planteado socialmente como que se trataba de una asignación de seguridad social por aislamiento acorde al ingreso y no de un salario ni una remuneración a la que el trabajador tenía derecho.

Probablemente debería haberse puesto toda la economía que se paralizaba en modo ahorro y, por lo tanto, todo baja a un porcentaje que debería haber sido uno al que se hubiera llegado por algún tipo de consenso. Esto podría haber sido una medida razonable, limitada en el tiempo, y que debería haber sido dispuesta por el poder directamente y no dejarlo al arbitrio de las partes.

Es decir, el poder diciendo “señores se van a tener que quedar en sus casas y así como les cerceno su derecho a la libertad de circular, en pos del beneficio de todos como comunidad, también les voy a decir que como van a gastar menos, de su ingreso van a cobrar, por ejemplo, el 80%, el 70% o lo que fuere, y este esfuerzo que van a hacer será un esfuerzo compartido”, a su vez, se debería haber agregado que no se iban a pagar cargas sociales por parte del empleador, sino que se va a hacer cargo el Estado y que probablemente el Estado iba a pagar una parte de esa asignación. Al mismo tiempo, como Estado voy a emitir para darle a la gente que no tenía trabajo o que se ve impedida de salir y que todo baje en la misma proporción (por ejemplo, los alquileres, cuotas de colegios, etc.). Esto porque como ya mencioné, el esfuerzo debería ser compartido y el derecho del trabajo se trata de un esquema familiar, entonces, de la misma manera que pido que empresas cierren sus puertas por un tiempo, también debo pedirle ciertos sacrificios al resto de la población.

En el esquema familiar uno le da a un hermano, un sobrino, un hijo lo que le puede dar en el marco de un estado de necesidad, es decir, cuando ninguno está produciendo, todos nos achicamos. La cuestión es que esto no es lo que pasó. Probablemente porque era más fácil decirles a las personas que se queden en su casa y cobren todo. De esta manera, estas personas terminaban en un período de ahorro que las beneficiaba y al mismo tiempo tenían a las empresas obligadas a hacer erogaciones que en el tiempo les producía desfasaje económico, ya que no tenían por qué pagar lo mismo que si estuvieran trabajando cuando realmente las personas no lo están haciendo. Al mismo tiempo esto generó una ruptura del entramado social,

porque a las que les tocaba salir a trabajar (empleados de salud, seguridad, alimentos y demás) se preguntaban “¿por qué yo tengo que salir, trabajar y cobrar lo mismo que la persona que justo de suerte le tocó quedarse en su casa y no trabajar?”. Esto no resulta equitativo ni justo.

Entonces, lo que quise marcar con esta introducción es que había una posibilidad de hacer esto de una forma más equitativa, más ordenada y más prolija desde el propio poder estatal. Aunque cuidado, entiendo que hay que tomar decisiones urgentes y rápidas que tienen que ver con la vida de las personas en las que no hay tiempo de mirar todos los elementos. Sin embargo, entiendo que, si se hubiera consultado un poco más, si se hubiera consultado a un consejo económico social, aunque fuera de emergencia que permitiera conversar estas cosas se hubiera llegado a un nivel mejor desde el comienzo y no tener que hacerlo en el camino.

RJUdeSA: —Muchas gracias Julio por darnos esta aclaración preliminar sobre tu visión de la situación actual. A partir de ello, ¿a qué herramientas legales puede recurrir el empleador para intentar sobrellevar estos obstáculos que se le presentan? Y en particular nos parece pertinente nombrar el supuesto sobre fuerza mayor previsto en el art. 221 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que nos preguntamos si las empresas podrían usar este artículo para tal vez no abonar los salarios normales durante la cuarentena y si es esto efectivamente lo que se está haciendo.

Julio Cordero: —Bueno, las empresas lo pueden hacer, pero de una manera restringida por así decirlo. La cuestión es la siguiente: se prohibieron los despidos y se prohibieron las suspensiones unilaterales que prevé el art. 223 de la LCT, lo que sí se permitió es la aplicación del art. 223 bis que prevé un acuerdo entre partes para una suspensión, el acuerdo puede ser colectivo o individual y debe ser homologado. La homologación lo que hace es darte la posibilidad jurídica de que esa suma que vos estás dando como asignación sea no remunerativa, no tribute y no tenga todas las cargas sociales que tiene una remuneración ordinaria. En definitiva, lo que permite es una negociación.

Ahora bien, ¿por qué esto resultó tan complejo? Porque los acuerdos individuales de suspensión, si bien están habilitados por la norma, todavía no tienen lugar práctico a

donde ir. Recién acaba de salir una resolución del Ministerio de Trabajo que dio competencia al SECCLO para entender en estos acuerdos individuales, especialmente usados para las personas fuera de convenio, ya que los gremios quieren – probablemente con razón– que toda persona convencionada pase por la representación gremial. Por lo tanto, los acuerdos individuales de suspensión para las personas convencionadas son vistos como algo dudoso, más allá de que la persona muchas veces pueda determinar por sí misma o que haya países en los que hasta se vota si uno va a estar agremiado o no, contrariamente a Argentina que es un país de agremiación compulsiva si se quiere, por lo que el poder gremial es sustancial.

Entonces, sobre esto uno divide las responsabilidades que se tienen ante una determinada situación. Lo que sucedió es que la CGT conjuntamente con la UIA, en la que yo participé y fue una negociación compleja, firmó un acuerdo por el cual se prevé la hipótesis de suspensiones en las que la persona cobre un 75% del neto de sus ingresos habituales o más y que esta suma sea no remunerativa. Como la UIA y la CGT hicieron este acuerdo jurídico-político que prevé todo un sistema que nace de las normas posteriores para unas homologaciones automáticas respecto de estos convenios. Entonces esto vino a paliar de alguna forma esta ausencia inicial de la hipótesis de poder abonar sumas un poco más acordes a una situación de aislamiento y de asistencia antes que de una remuneración debida frente al trabajo no realizado.

De esta manera, se permitió una especie de adecuación o cronogramas de trabajo y suspensiones que beneficiaron tanto a la gente como a las empresas en estas circunstancias. Aclaro que es en estas circunstancias, ya que en realidad el Covid-19 no beneficia a nadie, y lo que hay que hacer es arreglarse frente al inconveniente.

Agrego que estos acuerdos individuales si bien están regulados todavía no aplican porque el SECCLO no terminó de instrumentar esto.

RJUdeSA: —Julio, nos mencionaste a los sindicatos y su rol en un país altamente sindicalizado como el nuestro. ¿Qué papel es el que están jugando en toda esta situación? ¿Están predispuestos a posibilitar la adaptación de dinámicas laborales o presentan sus reservas?

Julio Cordero: —Los sindicatos están cumpliendo un rol muy importante en esta situación. Hay una dirigencia sindical que realmente ha mostrado una enorme fortaleza y conducción y es la de la CGT, porque ha mostrado la altura de enfrentarse a un problema en una situación muy difícil.

Me explico: en el derecho del trabajo, desde el punto de vista sindical, existe un principio que es el de la progresividad de los derechos laborales. Esto significa que a través del tiempo la función principal de los gremios es conseguir más derechos laborales para los trabajadores y una mejor situación económica y social. Debido a esto, es muy difícil pedirle a un sindicalista que conceda de acuerdo a determinadas circunstancias, ciertos derechos laborales, ya que es más fácil decir “yo no te doy absolutamente nada, no voy a acordar nada con vos, lo único que voy a hacer es pedirte, pedirte y pedirte. Y sos vos el que me dirá si me das o no”.

La Argentina tiene unos gremios de tal magnitud que podrían hacer volcar a la economía, no sé si está suficientemente expuesto el nivel de poder que tiene el gremialismo argentino. Tienen el poder para detener la economía con disponer un paro nacional, y debería ser el Estado el que tome otras medidas no deseadas para sostener la economía y la producción.

Así las cosas, en un mercado privado, que por otro lado se ha demostrado que es absolutamente necesario —porque si uno piensa en un esquema en el que el Estado se tenga que hacer cargo de todo y de producir todo, el Covid-19 se ha encargado de demostrar que no es sostenible—, existen dos tipos de sindicalismo. Por un lado, un sindicalismo que se ha sentado en la mesa y con el que se ha podido dialogar muy bien ya que ha comprendido la situación y acepta realizar suspensiones. Por otro lado, tenés otra rama del sindicalismo que se sienta sobre su propio asiento y dice “yo me quedo acá, no me muevo. Esto es mío y no lo saca nadie. Esto es así y que el resto se fije que hace”.

Como ya mencioné, esta situación ha mostrado un sindicalismo más sensato y serio que ha logrado conquistas muy buenas para los trabajadores y, el otro, que insiste en una consecución de que esto es de él y que no le importa si todo se rompe, sino que en todo caso el Estado y los empleadores se fijen en cómo pegar todos los pedazos que queden.

RJUdeSA: —Es bastante claro que se han alterado muchas de las modalidades típicas del trabajo, las dinámicas clásicas se han visto modificadas. En este marco, ¿cómo juega el instituto del *ius variandi* previsto en el art. 66 de la LCT?

Julio Cordero: Es muy buena la pregunta. El *ius variandi* preveía, o siempre la doctrina tuvo en cuenta, que permitía algunas modificaciones unilaterales, no esenciales ni estructurales y que al mismo tiempo no causaran perjuicio económico ni moral al trabajador. Es decir, no se podía modificar la jornada de trabajo porque era considerada estructural, no podías modificar la remuneración por ser considerada estructural también y, al mismo tiempo, no podías modificar la categoría.

Bien, respecto de esto que mencioné recién, podemos decir lo siguiente: para las personas que siguen trabajando, ya sea de manera presencial o remota, considero que hay dos elementos que se han considerado estructurales que no deberían modificarse, por ejemplo, el salario no debería reducirse salvo que hagas acuerdos de contratos a tiempo parcial o que reduzcas jornada, pero esto ya sería por acuerdo y no por el uso del *ius variandi*. Además, en principio, tampoco se deberían modificar las categorías porque en definitiva uno toma a las personas para lo que se necesita y esa categoría se debe respetar.

Ahora bien, lo que se permitió por norma, y esto sí el Estado lo dijo expresamente, es la modificación de la jornada. El Estado sacó una norma especial que no está muy publicada que prevé la posibilidad de modificar la jornada en función de la situación actual del país. Esto se usa y se usa con acuerdo tácito de las personas y aun con acuerdo expreso y participación de los gremios. Y lo que más se usa es la adecuación de trabajo juntando grupos de personas que en caso de que se contagien permitan un aislamiento de ese grupo, sin haberse vinculado con otro que pudiera entenderse que está sano. Entonces lo que sí se dio es que se modificaron las jornadas de trabajo, las horas de trabajo y el tipo en función de la defensa y la salud y salubridad de los trabajadores.

En esto ha habido una enorme colaboración tanto por parte de los trabajadores como por parte de las empresas y la realidad es que este instituto se usó, se usa y tiene que ver, más que con la producción, con el cuidado de las personas ante la posibilidad de

que alguno de los trabajadores se contagie y uno pueda de alguna manera aislar en conjunto o tener el cuidado en conjunto de ese grupo de personas sin afectar a otros.

Otra cosa que se permitió es incorporar personal entendiendo que es personal eventual o temporario cuando se necesite para determinado proceso de producción, cuando antes esto no se permitía, lo que uno entendía era que incorporaba por tiempo indeterminado salvo que se haya hecho alguna aclaración previa o fuera para algún evento en particular.

RJUdeSA: —Mencionaste la salubridad, la importancia de que tanto esta como la higiene se mantengan con respecto a los trabajadores. Las empresas que siguen trabajando y los empleados deben seguir yendo al lugar físico de trabajo, ¿cómo están manejando este tema? ¿cuáles son los protocolos a seguir?

Julio Cordero: La verdad que esto es uno de los segmentos primordiales del trabajo hoy. En general, uno cuando hablaba de normas de protección se podía pensar en supuestos de normas que llevan casi a la inacción, es decir, si yo me quedo en mi casa y no me levanto nunca es probable que esté más seguro que si salgo. A lo que voy es que toda actividad implica un riesgo, pero el hombre tiene ínsito esto por naturaleza. Lo interesante de la ciencia de la salubridad y de la protección es que debe apuntar a posibilitar las actividades minimizando absolutamente los riesgos. Entonces, se trata de no impedir la actividad y, al mismo tiempo, generar una protección que haga que esa actividad sea favorable al hombre, y no perjudicial.

Sobre esta base se ha trabajado con todos los médicos y todos los especialistas en la formación de protocolos adaptados a esta situación que presentó un virus con un alto nivel de contagio, completamente diferente a lo que estábamos acostumbrados.

Todo lo que se puede hacer se hace, lo vemos en el transporte que es una de las situaciones más complejas y se están tomando las medidas para intentar ver cómo se otorga transporte diferencial o distinto para las personas que tienen que utilizarlo para ir a cumplir una tarea laboral.

La verdad que los protocolos, tanto fuera como dentro de la empresa misma, deben ser cuidados casi como lo primordial, así esto permite continuar con la producción de

bienes y servicios necesarios para la vida humana. Luego, yo no sé cuál es el camino, si el camino es que las personas se vayan contagiando paulatinamente pero que no sature a los sistemas de salud o que podamos esperar con la menor cantidad de contagios hasta que el ser humano encuentre un retroviral o una vacuna que permita la protección frente al virus. Lo que sí consideró es que el cumplimiento de los protocolos es muy beneficioso tanto para una como para otra posible solución.

RJUdeSA: —Al considerar como fundamental el cumplimiento de los protocolos queríamos saber si ante un incumplimiento de estos, ya sea de un comercio, de una empresa, de una fábrica, ¿qué planteo está a disponibilidad del empleado para reclamar su efectivo cumplimiento?

Julio Cordero: —El Covid-19 en la Argentina para las personas que realizan trabajos esenciales ha sido declarado como enfermedad profesional. Aunque considero que debió haber sido declarado de esta manera para el personal de la salud, ya que uno presume que este tipo de trabajadores, que están en contacto con personas enfermas de Covid-19, sí se enfermaron en sus lugares de trabajo. Sin embargo, no necesariamente uno debería presumir que las personas que no trabajan en el sector de salud y no están en contacto con personas contagiadas, se hayan enfermado por culpa o en ocasión de trabajo. Pero bueno, finalmente esto fue decidido así por parte del Estado y uno debe actuar en base a lo que está previsto.

Así las cosas, en principio, a las personas a las que no se le den los elementos necesarios pueden abstenerse de realizar las tareas y al mismo tiempo realizar la denuncia por el incumplimiento de los protocolos. Protocolos que, aclaro, deben ser comunicados al Estado, a los gremios y muchas veces se trata de protocolos negociados a nivel cámara que requieren el cumplimiento de cada empresa, pero también se necesita de un cuidado especial en la vía pública, que ya no es responsabilidad de los empresarios; nuevamente, si se trata de personas que trabajan en actividades esenciales se va a presumir que es laboral y, por lo tanto, va a tener que atender la ART dentro del esquema de riesgos del trabajo. Luego se verá si esto es o no responsabilidad del empleador. Se requerirán pruebas, pero esta primera presunción es una presunción muy importante.

RJUdeSA: —Ya que estamos hablando de protocolos, nos gustaría preguntarte el rol que está cumpliendo la OIT en este sentido y si hay de su parte una bajada de algún protocolo en especial o de medidas que se deben tomar. Y, a su vez, si existe alguna interacción internacional entre los empleadores con el objetivo de sobrellevar esta crisis de la mejor manera.

Julio Cordero: —Sí, efectivamente es así, la respuesta a ambas cosas es que sí. Ahora paso a ampliar. Por ejemplo, el motivo por el que esta enfermedad es considerada presuntivamente profesional para las tareas esenciales está basado en un dictamen de la OIT, que si bien no menciona exactamente eso, lo que dice es que se pueda considerar que cuando la enfermedad sea contraída en el lugar de trabajo se considere como enfermedad profesional. Luego, esto acá se interpretó de una manera un poco más amplia con esta presunción, pero efectivamente es algo que está recomendando la OIT.

Por otro lado, la OIT tiene una enorme preocupación por las consecuencias de esta pandemia. Ha sacado informes muy fuertes en el sentido de que prevé una disminución del empleo drástica. Y esto genera una complicación muy fuerte para todo lo que es la convivencia humana, porque el trabajo en sí es completamente natural al ser humano, y el trabajo en relación de dependencia es una de las formas que se tiene para esta instrumentación.

Si lo pudiera explicar de una forma sencilla diría que la actividad humana es la que nos hace humanos. En este sentido, no estoy muy seguro de que el ser humano sea el ser más inteligente en el mundo, ahora bien, la diferencia entre el humano que ha dominado la tierra y las otras especies que conviven con nosotros es la actividad, el ser humano tiene dos manos y ha comenzado a crear. Todo lo que hemos creado como humanos lo hemos hecho a través de la actividad, con lo cual cercenar la actividad humana es cercenar la naturaleza del ser humano. Si al hombre uno le impidiera trabajar es casi impedirle ser él mismo.

En esta misma línea, existen dos tipos de trabajos, si lo pasáramos a la música, tenemos al que es solista, que trabaja individualmente y toca su música, la música que a él le parece; y luego el de relación de dependencia, que es el que toca música

en una orquesta y tiene al empresario que dirige a esa orquesta. Entonces, cuando también se ataca al empresario, se ataca al emprendedor, es como querer sacar al director de la orquesta.

En este punto, les voy a hablar de algo que sucedió: la empresa Sidor en Venezuela, la manejaba el Grupo Techint, luego se estatiza y hoy Sidor no produce nada. Les pongo otro ejemplo, si uno tiene una gaseosa y cien pesos, esa gaseosa sale cien pesos, pero si uno tiene una gaseosa y emite doscientos pesos, pero no hace otra gaseosa, entonces esa gaseosa va a pasar a salir doscientos pesos. Ahora, si se produce otra gaseosa, probablemente haya dos gaseosas y, por ende, sigan saliendo cien pesos cada una.

Conclusión, si no se producen bienes y servicios no sirve, porque no se puede traccionar a través de la emisión ni de la puesta en dinero en la economía, porque eso sin producción no alcanza. Esto, efectivamente, es una preocupación de la OIT, cuando uno va a la OIT, te dicen que no entienden cómo uno puede aumentar salarios si no hay producción, debemos aumentar la producción y compartir esa riqueza entre empleador y empleadores y con el Estado que cobra impuestos. Entonces, de lo que hay que ocuparse es de cómo se aumenta la producción de bienes o de servicios y como se hace este entramado social justo que permite la vida en sociedad. En esto está pensando la OIT, lo cual a veces se hace difícil. A veces competís con países en los que el trabajo está muy desvalorizado y cercano al trabajo esclavo, entonces uno debe proteger aquello porque finalmente llega a veces a precios que en definitiva están solventando personas que están en condiciones que no son buenas.

Esto es un debate que hay que dar, la OIT tiene dos formas. Tiene el tripartismo, que es cuando negocian los trabajadores, los empleadores y el Estado; y al mismo tiempo tiene técnicos que producen doctrina o analizan las normas. Lo ideal es que este debate se haga de manera tripartita. La OIT en el último tiempo ha producido documentos que tienen más que ver con alguien que se sienta en un escritorio y analiza ciertos documentos y esto no es principalmente la función de la OIT, sino que debería enfocar en que los documentos salgan de manera tripartita.

RJUdeSA: —Pensando en el entramado social en el que se inserta toda esta situación y los objetivos que tiene la OIT, nos gustaría hablar específicamente del Decreto Nro. 329/20, que prohíbe los despidos sin justa causa. A partir de una norma como esta, ¿cómo impacta en el empleador esta prohibición de despedir sin causa frente a la crisis financiera y económica que se está dando a nivel mundial?

Julio Cordero: —En otros países existieron medidas de protección del trabajo en el tiempo y venían acompañadas de una ayuda social directa, como si dijera que suspendo el contrato de trabajo, mantengo al trabajador y el Estado se encarga de mantener eso, de pagar, pero no el 50% o una parte, sino que como Estado me ocupo del trabajador. Es decir, por un lado, te pido que hagas esto y, por el otro, te doy los medios como para que lo logres.

La protección del trabajador contra el despido ha sido algo buscado y deseado siempre, la verdad es que uno debería apuntar a que a los trabajadores no se los despidan, sino que se los conserve en el puesto de trabajo. Nadie quiere despedir al trabajador, es decir, el trabajador no quiere ser despedido, ningún sindicato quiere que despidan a los trabajadores y los empleadores tampoco quieren despedir a los trabajadores. Repito, nadie quiere, vos capacitás a un trabajador, el trabajador forma parte de tu sistema de trabajo y cuando se dice que es casi un familiar, realmente se siente como un familiar. Nadie quiere que un compañero se vaya o decirle a una persona que no va a trabajar más o que no forma parte de la orquesta, porque la orquesta cuantos más instrumentos tiene y mejor toca, más linda es.

Ahora bien, dicho esto, lo cierto es que hay que establecer las pautas para que esto suceda, ya que, si no, es como si uno dijera: “le prohíbo a la persona morirse”. Es decir, las normas, lamentablemente, tienen un límite y las personas que estamos en el derecho sabemos perfectamente que lo normativo, si bien trabaja sobre la conducta social y es orientativo, tiene el límite de la realidad. En este sentido, yo tengo que ver que la prohibición puede producir dos cosas: una es la prohibición del despido en sí mismo, lo cual está bien en la medida en que la empresa pueda seguir funcionando cuando todo esto termine; o la prohibición del despido con una obligación económica que haga que tenga que trasladar patrimonio de la empresa al trabajador, prohibiendo al mismo tiempo las suspensiones. Esto último puede vaciar el patrimonio de la empresa de tal manera que ya no pueda seguir funcionando. Como si le empezara a

sacar los instrumentos a la orquesta, tendré músicos, pero no tendré instrumentos, no tendré lugar en el que tocar y, por ende, no tengo música.

Entonces, puede ser como medida temporal, muy temporal y de emergencia, pero prolongado en el tiempo entiendo que hasta podría ser planteado como una inconstitucionalidad. Esto debido a que, en el empleo privado, la estabilidad es la denominada impropia, que es que la protección contra el despido arbitrario prevista en la Constitución Nacional prevé que se cobre una indemnización contra ese despido, pero no que el trabajador permanezca para siempre en el trabajo, todo el tiempo, toda su vida. No está previsto así, y si se me pregunta, tampoco sé si estaría bueno que esté previsto así en condiciones extra Covid-19. Entiendo que la movilidad social de alguna manera permite que las personas cambien de trabajo, se realicen. Hoy para las nuevas generaciones ya mantenerse en el mismo trabajo durante toda su vida no es el anhelo. Al contrario, desean conocer y entender otras culturas organizacionales, otros lugares, probar determinadas cosas. Con lo cual hasta el sistema de indemnización por despido debería modificarse de manera tripartita para lograr uno que sea mejor.

RJUdeSA: —Un posible problema que esta pandemia dejó en evidencia puede ser que la normativa actual se enfoca en determinada parte de la población trabajadora, mientras que deja a otra, caracterizada por la informalidad, que en el caso argentino es muy grande, sin herramientas efectivas para hacer frente a la situación. En otras palabras, la deja a merced de lo que el Estado pueda hacer para ayudarla, que también es discutible, porque sabemos que los recursos son limitados.

Julio Cordero: —Es un poco así. Yo creo que al final de cuentas, como hay que proteger a todos, se va a encontrar algún esquema de protección, tal como pasó ahora. Pero si finalmente se va a encontrar algún esquema ¿por qué no empezamos a organizarlo desde ahora, en vez de sorprendernos después con el hecho de que hay un montón de personas que quedaron afuera del sistema?

Digo lo anterior porque esto ya sucedió. Por ejemplo, personas que no habían hecho aportes se jubilaron y uno tal vez se pregunta, ¿eso está bien o está mal? Con respecto a esas personas, algún nivel de protección les tenías que dar. Siendo así, no

seamos hipócritas, establezcamos un sistema de protección generalizado y hagámoslo bien, ordenado y justo, para que las personas tengamos un nivel de protección básico y, luego, llegado el caso, tengamos un nivel de protección distinto. Porque, al final, la felicidad no es solamente ganar dinero, muchas veces la felicidad tiene que ver con la seguridad, la familia, la tranquilidad de vida. En otras palabras, no tener estas angustias que te genera el hecho de no saber qué va a pasar mañana. Es decir, el contexto social de protección puede generar un nivel de felicidad mucho mayor, especialmente en la Argentina que tiene un pueblo realmente maravilloso.

Observemos lo que pasó ahora con el Covid-19, la gente se quedó en la casa, se cuidó y cuidó a los demás; y los jóvenes cuidaron a los grandes, porque una vez demostrado que este virus afecta más a las personas mayores que a los chicos, estos tranquilamente podrían haber salido a las calles y que no les interese lo demás, ya que para ellos iba a ser un resfrío y, sin embargo, hubo una responsabilidad social tan fuerte que es un orgullo.

Entonces, la parte que me da un poco de tristeza es que: si esta responsabilidad social es un orgullo y somos así de maravillosos, cómo no cuidamos eso que tenemos de manera completa, cómo no descartamos esta hipocresía de la que hablé anteriormente y de verdad nos abocamos a ordenar la situación y hacerlo de manera prolija para que gane la sociedad en su conjunto, y no necesariamente ningún empresario, sindicalista o gobierno particular. Esto se puede lograr ordenándonos mediante el diálogo, porque la matriz del argentino está. Entonces considero que podemos poner las cosas sobre la mesa y hablar de lo que hay que hablar y, en todo caso, estar en desacuerdo, pero podemos consensuar el disenso; que es mucho mejor que pelearnos los uno contra los otros sin contar la verdad de la situación.

RJUdeSA: —Después de toda esta charla tal vez podemos decir que nos encontramos ante una situación que nos dio una especie de “baño de realidad” sobre lo que estaba pasando el derecho laboral y que puede invitar a hacer un mea culpa a los operadores jurídicos, al derecho en general, en el sentido de decir que tenemos herramientas y una sociedad que demostró que puede cumplir normas y, por ende, tal vez desde nuestra parte tengamos ahora la tarea de que en el futuro las normas sean

efectivamente más claras, más fáciles de comprender y de cumplir y así mejorar los resultados en la práctica.

Julio Cordero: —Sí, yo creo que realmente es un enorme desafío y que esta situación nos presentó cosas positivas, a pesar de que todavía la estamos transitando. Es buenísimo pensar en este sentido, ya que lo primero que podemos extraer es que cuando algo resulta razonable, bueno y es comprendido socialmente como algo positivo la gente masivamente lo cumple. La gente comprendió que quedarse en su casa es necesario para un bien de la sociedad y lo cumple aun en detrimento propio muchas veces. Es fundamental marcar eso, porque significa que me cuidé a mí mismo, pero también cuidé a los demás. Es por esto que si uno pudiera realizar normas que realmente estuvieran orientadas en este sentido y consensuadas, como si uno dijera rompo todas las normas que tengo y las hago de nuevo y las empiezo a armar desde un esquema estructural social sano, positivo y aun en el que haya un debate ideológico acerca de hacia dónde quiero ir, que creo que no puede ser ni capitalismo salvaje ni comunismo, porque la historia ya nos demostró que eso no iba, yo entiendo que ya tenemos todos los elementos como para armar una sociedad verdaderamente civilizada, justa y equitativa. Entonces, si esto ya lo tenemos, si ya estamos en un lugar de la historia en el que esto puede hacerse, ¿por qué no nos sentamos y lo hacemos?

En segundo lugar, creo que nos debemos este debate con relación a esquemas de costumbres. Uno generalmente se queda sentado en un lugar y no lo cambia, como si fuera imposible de cambiar, el teletrabajo, por ejemplo, que antes de todo esto no estaba tan bien visto, porque se creía que el trabajador al estar en la casa se iba a distraer más y ser menos productivo; se probó que no es así. La mayoría de las personas que realiza teletrabajo actualmente declara que trabaja más de lo que lo hacía cuando debía ir físicamente a la empresa, estudio, comercio, lo que fuere. Es por esto que tenemos que implementar los elementos tecnológicos en beneficio del trabajador, y no para que la tecnología nos traccione de tal forma que nos lleve puestos y nos haga perder nuestra propia humanidad.

Nosotros no somos máquinas, entonces lo que tenemos que volver a pensar es qué somos como seres humanos, a dónde queremos ir y tratar de armar un mundo que nos sea razonable y amigable para la humanidad, compartiéndolo con el resto. Otra

cosa que también tenemos que entender es que el ser humano puede ser muy constructivo o muy destructivo, y cuando digo que puede ser destructivo me refiero a que si tiene algo que lo ataca como especie lo va a tratar de destruir. Es por esto que lo que deberíamos ver es tratar de no generar que humanos destruyan a humanos; porque, si no, nos vamos a tratar de destruir, ya que se trata de una cuestión casi de naturaleza. Tenemos que ver cómo defendernos de los ataques externos como los que hoy experimentamos.