

La agenda socioeconómica laboral

Propuestas desde un enfoque crítico-tutelar de las relaciones del trabajo



Mario L. Gambacorta*

1. Una breve presentación a modo de marco para esta agenda

La hegemonía deslaborizadora que agrede al derecho del trabajo y de la seguridad social, colegimos, debería impulsar una actitud sistémicamente menos defensiva respecto del mundo del trabajo, en vista de una movilización de las fuerzas laborales –y sociales–, que devenga proactiva en términos de reconocimiento, consolidación y ampliación de los derechos sociales y sus alcances. Simultáneamente, ello requeriría un debate que no se restrinja a la justificación de la vigencia de los derechos mencionados, sino incluya –encauzando en aquel– lo económico, así como una modelización en términos de relaciones laborales y de nación.

Hemos visto que los retrocesos y concesiones desde lo social no logran conmover la rigidez ideológica, desprotectoria del discurso desregulador respecto del cual sostenemos que, imprecisa y genéricamente, se suele enmarcar en el neoliberalismo. Concepto este último que, a nuestro entender, se encuentra, en términos discursivos y explicativos, gastado, diluido, y su tratamiento no suele diferenciar –en vista de un análisis más riguroso– los distintos contextos; por ejemplo, los existentes entre los países centrales y periféricos (v. gr.: más o menos desarrollados).

* Abogado. Doctor en Ciencias Jurídicas. Docente de grado y postgrado en varias universidades. Investigador. Profesor Titular del Área de Trabajo y Seguridad Social de la carrera de Abogacía en el Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNPAZ. Director del Proyecto de Investigación Científica y Tecnológica, UNPAZ 2021-2023, en el IESCODE: *Lógicas organizativas del trabajo en la región noroeste del Gran Buenos Aires. Complejizando las heterogeneidades sociolaborales en contextos de desigualdad.*

De nuestra parte, nos preguntamos si lo expuesto precedentemente no tiene también que ver con desconocimiento por parte de quienes tenemos vinculación o responsabilidad (laboral, profesional, académica, institucional, etc.) para con las políticas de relaciones laborales; o con una carencia o una “deformación” en la formación que facilita una réplica no valorativa ante tendencias eurocéntricas, premisas no estructuradas; o con un desinterés, conveniencia o connivencia en función de intereses subyacentes.

Como hemos postulado en varios ámbitos y trabajos, impulsamos, en términos de *enfoque crítico-tutelar de las relaciones laborales*,¹ una renovada gramática laboralista que, con un fuerte anclaje en la justicia social, implique avanzar no solo en función de una contrahegemonía, sino también en la construcción de una hegemonía alternativa. Dicha gramática requiere un lenguaje remozado que no abandone los principios tutelares, pero que, simultáneamente, se enriquezca y potencie con nuevas nominaciones de derechos.

Lo sociolaboral está bajo ataque en sus diferentes facetas, ante la apertura de heterogéneos frentes de conflicto a su integralidad y desde la antedicha hegemonía deslaboralizadora.

Es por lo anterior que, luego de la realización de la Primera Jornada “Un Enfoque Crítico-Tutelar de las Relaciones Laborales”, organizada desde el Área de Trabajo y Seguridad Social, de la carrera de Abogacía y el Departamento de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ); en función de trabajos e investigaciones anteriores, así como impulsados por experiencias y debates emergentes de esta y otras actividades, nos propusimos formular estas *Propuestas para una agenda socioeconómica laboral desde un enfoque crítico-tutelar de las relaciones del trabajo*.

En estas *propuestas*, señalamos ejes que entendemos pertinentes, en vista de potenciar un debate que, a su vez, se entronca con la necesidad de superar, en términos de reconfiguración institucional, respuestas que se limiten a relatar las bondades de los derechos todavía existentes; los cuales, paradójicamente, no siempre están planamente vigentes.

Postulamos la necesidad de que, para sostener la vigencia de los derechos, se requiere, en concordancia, una estrategia de construcción de más derechos. Nos proponemos impeler a lo sociolaboral de una dinámica de *remotorización*, y de una nueva puesta en valor de sus principios rectores, para evidenciar y contribuir a sostener, desde allí, la dignidad de la persona.

No basta acotarse a declaraciones reivindicativas y estáticas que operan con carácter reactivo ante los embates del capital inter y transnacional, imbuido de hegemonía deslaboralizadora. Ante este escenario, amén de otros ejes posibles, propugnamos seguir poniendo en valor el modelo sindical argentino, para concentrar la organización sindical ante un sistema capitalista que, por su parte, cada vez se con-

1 Gambacorta, M. L. (noviembre de 2020). Un Enfoque Crítico Tutelar para las Relaciones Laborales: categoría de análisis a modo de manifiesto. Jornada de Relaciones del Trabajo. Carrera de Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Recuperado de <http://relacionesdeltrabajo.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/21/2020/09/un-enfoque-cri%CC%81tico-tutelar-para-las-relaciones-laborales-1.pdf>

centra más. Así las cosas, concebimos al modelo sindical argentino como una herramienta estratégica no solo para un modelo de relaciones laborales, sino también en vista de un modelo de nación.

El desarrollo, el trabajo, la industrialización y el consumo responsable solo podrán confrontar, en un sentido superador del modelo de primarización-extractivista, a partir de un fuerte compromiso gremial y político que, más allá de la existencia de debilidades y divisiones, puede apreciarse en la mayoría de las organizaciones sindicales de nuestro país.

Los modelos pugnan por estructurar sus visiones, en institucionalidades y hegemonías. En tal sentido, debería reconocerse que, el modelo primarizador-extractivista, lleva ventaja por su vinculación con el habitualmente denominado *poder real*—que, casi a título ilustrativo de la confrontación y conformación de los modelos en conflicto, es el que históricamente proviene de un monarca (de lo real) que define, entre otras cosas, la denominada también *verdad real*—.

Es por ello que, en términos propositivos y para impulsar un debate superador, pasamos a detallar, a continuación y a modo de listado, potenciales acciones y regulaciones con relación a ejes que hemos definido en torno y para esta *propuesta de agenda socioeconómico laboral*; a saber: derecho individual del trabajo, inspección del trabajo y de la seguridad social, derecho sindical, negociación colectiva y convenios colectivos de trabajo, conflicto y, como final, la propuesta de creación de una Unidad Federal de Intervención Tutelar Laboral (UFIT).

2. Los ejes y contenidos para esta propuesta de agenda

a) Derecho individual del trabajo

En términos de derecho individual del trabajo, destacamos como acciones a considerar, las que enunciamos a continuación:

I. Restablecimiento amplio de la solidaridad laboral. Mediante la recuperación —puesta en vigencia— de los artículos 32 y 33 del texto original de la LCT, antes de su modificación por el golpe de Estado de 1976, el cual, recordamos, dio lugar a su modificación inmediata mediante normativa de facto todavía vigente.

II. Acotar y limitar la tercerización, salvo justificación expresa en actividades listadas, o por necesidad acreditable; todo lo cual debería ser verificado en un procedimiento administrativo preestablecido, con la participación de la organización sindical representativa —desde ya, revisable judicialmente—.

III. Mientras no se dé lugar a lo antedicho, se postula el efecto suspensivo de la normativa en tal sentido, en vista a la utilización restrictiva de este temperamento que entendemos como prioritario en lógicas de fragmentación del colectivo laboral, y por considerarlo, en términos generales, facilitador del fraude laboral.

IV. Reconocimiento normativo explícito de la existencia de relación de dependencia en el trabajo en plataformas y de la consecuente aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

V. Establecimiento de un mecanismo –normativo y/o convencional– específico y abreviado, que respete el debido proceso y el derecho de defensa ante la posibilidad de aplicación de medidas disciplinarias al trabajador o la trabajadora.

VI. Reconocimiento normativo, indicativo del derecho de percibir las indemnizaciones en un plazo abreviado, cuando el despido es consecuencia de fuerza mayor, reestructuración productiva o falta o disminución de trabajo.

VII. Creación y afectación de un fondo compensador, complementario y solidario; de previsión empresarial, garantía o seguro para la salvaguarda del cumplimiento de las indemnizaciones laborales, sin modificación ni desmedro del régimen vigente.

VIII. Establecimiento de privilegios laborales en favor de todos los créditos del trabajador/a no subordinándolos ni condicionándolos a ninguna otra normativa; al menos, en los términos del Convenio 173 de la OIT.

IX. Participación, por parte de la autoridad administrativa del trabajo, en la autorización para funcionar; y profundización de la fiscalización del funcionamiento de las cooperativas de trabajo en sus actos institucionales, en vista de evitar el fraude laboral.

X. Avanzar, sin desconocer la complejidad de las heterogeneidades en el mundo del trabajo, en la consolidación de la laboralización de los colectivos de la economía popular que así lo manifiesten, en vista de su asimilación en el marco de derechos que conlleva el trabajo dependiente y tutelado.

b) Inspección del trabajo y de la seguridad social

Respecto de este eje, se detallan a continuación las siguientes propuestas para una agenda como la que nos ocupa:

I. Fortalecer el rol de la autoridad administrativa del trabajo federal, reconfigurando sistémicamente su institucionalidad como autoridad central del trabajo.

II. Impulsar procedimientos articulados formalmente entre la autoridad administrativa del trabajo federal con las administraciones del trabajo locales, en vista de respuestas interjurisdiccionales que permitan una complementariedad recíproca en términos inspectivos, y para la tramitación de los incumplimientos verificados.

III. Consecuentemente, ampliación y fortalecimiento de los equipos inspectivos, y de las correspondientes áreas de apoyo administrativas (en términos cuantitativos y cualitativos).

- IV. Garantizar la estabilidad de los inspectores/as del trabajo y de la seguridad social, conforme los compromisos internacionales asumidos por la Argentina (al menos conforme los Convenios 81 y 129 de la OIT).
- V. Formalizar y regular el reconocimiento de los alcances de la posibilidad de *interpretación inspectiva* con una reconfiguración institucional con base tutelar en la jurisprudencia vigente que así ya lo ha reconocido.
- VI. Asegurar el seguimiento de la regularización de las y los trabajadores relevados cuando se verificasen incumplimientos, y su continuidad laboral –reconfigurada institucionalmente–.
- VII. Establecer la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador/a, para el caso que se lo/la despidiera dentro del año posterior a su relevamiento como no registrado o deficientemente registrado. Consecuentemente, la aplicación de la duplicación de las indemnizaciones en forma similar a la prevista en el artículo 15 de la Ley N° 24013.
- VIII. Definición de procedimientos complementarios específicos, administrativos y gremiales, para la salvaguarda del orden público laboral.
- IX. Dinamizar la fiscalización, por parte de la autoridad administrativa del trabajo, de la implementación de pasantías educativas y prácticas profesionales y demás figuras con base en un sistema educativo-laboral.
- X. Coordinación administrativa con los Poderes Judiciales y facultades procesales, en vista de profundizar el cumplimiento de las previsiones de los artículos 43 al 46 de la Ley N° 25345 de prevención de la evasión fiscal.
- XI. En línea con el punto precedente, derogación de los artículos 1.o y 3.o del Decreto N° 146/2001, por entenderlos como un exceso reglamentario con alcances restrictivos, en cuanto a la aplicación de los artículos 132 bis y 80 de la LCT, respectivamente.
- XII. Ampliar la dinamización y sistematización de la articulación entre la autoridad administrativa del trabajo federal con la AFIP, en cuanto al acceso a informaciones necesarias para las respectivas competencias, clarificando los alcances y salvaguarda del secreto fiscal.
- XIII. En vista de perfeccionar los mecanismos de contención de las víctimas de no registración laboral, especialmente de aquellas que han sido víctimas de trata o explotación laboral, promover, en línea con la continuidad de la actividad laboral y del sostenimiento de la producción, un marco legal para el decomiso de bienes vinculados a estas situaciones, o en donde se vieran afectados al menos 10 trabajadoras/es por su deficiente registración.
- XIV. Ampliación de los alcances de la responsabilidad solidaria en la Ley N° 12713, de Reglamentación del Trabajo a Domicilio.

XV. Ampliar el alcance de los indicadores mínimos de trabajadores (IMT) a la totalidad de las actividades, y constatar la efectiva aplicación de sus parámetros de referencia. Todo ello, en el marco de articulación que debe darse entre la AFIP y las autoridades administrativas del trabajo.

c) Derecho sindical

En el eje relacionado con el derecho sindical, las propuestas para esta agenda son las siguientes:

I. Defensa del modelo sindical argentino y divulgación de la relevancia de su estructura y proyección en términos tutelares, colectivos e individuales.

II. Sostenimiento e impulso de la vinculación y articulación del modelo sindical con el sistema de negociación colectiva y el de obras sociales.

III. Facilitación, en términos de estructura, de la concentración sindical (fusión, federación, confederación) para la recomposición autonómica del *mapa de personerías gremiales* en un sentido integrador, y para la ampliación de la cobertura convencional.

IV. Incorporación normativa de *entidades de cuarto grado* para facilitar, en términos tutelares, la formalización de la concentración de la representación sindical, y la centralización de la negociación colectiva a niveles superiores.

V. Fortalecimiento de la concentración sindical en articulación orgánica con la ampliación y/o efectivización de la representación en los lugares de trabajo.

VI. Formalización normativa de derechos inherentes al ejercicio de la representación sindical (con especial atención a las tecnologías digitales).

VII. Estipulación de criterios y/o procedimientos que faciliten el acceso a la información, a los fines de la determinación del universo y la cantidad promedio de trabajadores que la organización sindical intenta representar,

VIII. Reconocimiento normativo de la facultad de reinstalar a representantes sindicales, por parte de la autoridad administrativa del trabajo, en el caso de un obrar manifiestamente arbitrario. Y en términos judiciales de actuación, la posibilidad de hacerlo también mediante el uso de la fuerza pública, superando la mera aplicación de astreintes.

IX. Derogación del artículo 30 del Decreto N° 467/1988, por entenderlo como un exceso reglamentario con alcances restrictivos para el ejercicio de la representación sindical; y por afectar derechos colectivos, no solo del representante gremial sino también de la/los trabajadores representados.

X. Impulso a la regulación de la posibilidad de mantener la afiliación sindical al constituirse, con asistencia sindical, cooperativas u organizaciones de la economía social.

XI. Impulsar mecanismos formales de armonización, articulación y unidad para la acción, entre sindicatos y organizaciones de la economía popular; sin desmedro o afectación de los respectivos marcos regulatorios y sus implicancias.

XII. Ampliación de la intervención tutelar –ampliación de facultades– de la autoridad administrativa del trabajo nacional ante violaciones a la libertad sindical, especialmente ante la afectación de derechos colectivos.

XIII. Destino de las multas por prácticas desleales a las organizaciones sindicales y/o trabajadoras/es afectados.

XIV. Designación de delegadas/os normalizadores, por parte de los sindicatos con personería gremial, por un plazo máximo de 6 meses, para la convocatoria a elecciones en todos los lugares de trabajo que la normativa contempla. Ello, en vista que, hasta que se vote la representación prevista por la ley de asociaciones sindicales, las y los trabajadores puedan contar con la doble vía de representación sindical que no poseen al presente.

XV. Sanción de un Código Electoral Sindical, en vista de fortalecer la participación en un modelo de concentración sindical como el nuestro.

d) Negociación colectiva y convenios colectivos de trabajo

En cuanto al eje sobre negociación colectiva y su producto más relevante, a saber, los convenios colectivos de trabajo, se propone:

I. Sostenimiento de la negociación colectiva de actividad e impulso de negociaciones colectivas intersectoriales centralizadas.

II. Homologación obligatoria de los convenios y acuerdos de empresa o grupos de empresas.

III. Impulso dinámico y específico de nuevos contenidos negociales. En especial, respecto de la categorización de conceptos referidos en forma difusa para negociar colectivamente y poco instrumentados en términos conceptuales desde una mirada crítico-tutelar. A modo de ejemplo, se puede señalar la productividad.

IV. Tratamiento tripartito e interdisciplinario de problemáticas vinculadas con el uso o incorporación de tecnologías y el trabajo del futuro, sin desmedro de la autonomía colectiva.

V. Verificación del cumplimiento del balance social y análisis de sus contenidos para el impulso de futuras negociaciones y regulaciones tutelares.

VI. Ampliación de la cobertura convencional. Especial atención y resolución de las solicitudes de extensión de la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en su ámbito.

VII. Articulación de la negociación colectiva con la inspección del trabajo y de la seguridad social, tanto en vista de la regularización de las/los trabajadoras como para el cumplimiento de la normativa vigente aplicable.

VIII. Fortalecimiento y ampliación de la negociación colectiva en el sector público, promoción en los distintos ámbitos y niveles estatales, e impulso de su articulación en sentido macro y marco.

IX. Reconocimiento formal de la existencia y vigencia de un *derecho del trabajo del sector público, y en el sector público*; como parte integral del derecho del trabajo y de la seguridad social.

e) El conflicto laboral

En términos del eje relacionado con el conflicto laboral, proponemos:

I. Verificación y armonización de las representaciones sindicales para encauzar la atención y resolución de los diversos conflictos colectivos, en el marco de la normativa vigente.

II. Impulso de la ampliación de la ley de conciliación obligatoria para la atención, sin condicionamientos formales, de los conflictos colectivos de derecho.

III. Derogación del Decreto N° 1040/2001, que reglamenta la aplicación de un procedimiento para cuestiones de encuadramiento sindical a modo de superación de una institucionalización cuestionable y cuestionada, en cuanto a dirimir y corregir dichos conflictos, supuestas asimetrías laborales de orden convencional, y demás cuestiones allí incorporadas.

IV. Postular la resolución de los conflictos de encuadramiento sindical mediante la promoción de una estrategia de *concentración sindical articuladora intersectorial*, a modo de instancia superadora.

V. Evaluar la promoción de una instancia administrativa previa para facilitar la resolución de conflictos de encuadramiento convencional, mediante procedimientos como:

Opción 1: Asistencia obligatoria de las partes a convocatoria de la autoridad administrativa del trabajo.

Opción 2: Intervención administrativa solo por pedido de ambas partes.

VI. Regulación de la ocupación pacífica de los establecimientos cuando fuere en virtud de la necesidad de preservación de los bienes y/o las fuentes de trabajo, ante la posibilidad de vaciamiento.

VII. Impulso y apoyo al movimiento sindical organizado en el ámbito internacional, para que se sancione un convenio de la OIT que dé reconocimiento formal al ejercicio del derecho de huelga, acorde con las regulaciones y/o realidades nacionales.

f) Propuesta de creación de una Unidad Federal de Intervención Tutelar Laboral (UFIT)

Finalmente, como una herramienta instrumental para atender, con un accionar diferenciado y especializado, entre otras cosas, situaciones de debilidades estructurales o la afectación de derechos e intereses difuminados en torno a las problemáticas que nos ocupan; integramos como eje en esta *propuesta de agenda socioeconómica laboral desde un enfoque crítico-tutelar de las relaciones laborales*, la creación de una Unidad Federal de Intervención Tutelar Laboral (UFIT).

Para la formulación de la propuesta de creación de la UFIT hemos considerado y analizado la experiencia brasilera respecto del Ministerio Público del Trabajo. Desde ya, en cuanto entendemos factible y acorde con nuestra normativa y las prácticas laborales y de la seguridad social de Argentina, intentando agregarle a la UFIT una impronta propia, acorde a nuestro contexto socioeconómico laboral.

Con la creación de la UFIT postulamos reconfigurar la institucionalidad, tanto para potenciar y ampliar facultades para la defensa de los derechos de las y los trabajadores como para perseguir violaciones a la normativa aplicable, no limitándose a las problemáticas laborales y de la seguridad social, sino articulándolas y profundizando en otras esferas jurídicas.

En tal sentido, y sin afectar el funcionamiento de instancias previstas en nuestras regulaciones laborales en los diferentes poderes del Estado, postulamos instrumentalizar, complementariamente desde la UFIT, aspectos que no se encuentran suficientemente previstos y/o dinamizados en el marco existente; por ejemplo, para la salvaguarda de derechos e intereses colectivos e intereses difusos, que suelen verse afectados, amén de la resolución primaria de situaciones complejas.

Entendemos que, para fortalecer y mejorar el derecho del trabajo y de la seguridad social no alcanza solo con lo laboral, sino que tenemos que ampliar una visión desde las relaciones laborales como integralidad. No se trata de diluir lo laboral, sino de sostenerlo en terrenos en los que no se suele incursionar.

Suelo señalar en mis clases que debemos aprender del “economicismo”, aunque con *un enfoque crítico-tutelar de las relaciones laborales*. Desde nuestro enfoque, el economicismo, para justificarse, avanza y cuestiona todo lo que implica un carácter sociolaboral en sentido tutelar. Es más, para sostenerse en su microvisión, suele atribuirle la culpa de sus problemas y limitaciones teórico-prácticas y de sus propias ineficiencias, a lo sociolaboral. Por ello, sin replicar y superando lógicas simplistas y hasta perversas, postulamos avanzar con la creación de la UFIT para instrumentalizar la riqueza de las proyecciones que tiene lo laboral, en vista de la (re)construcción de un modelo de sociedad.

Así, por contrario sensu, proponemos hacerlo en un sentido de evidenciar la riqueza de lo inter y transdisciplinario, mostrando cómo ello incide sobre las relaciones laborales, en donde habitualmente los problemas o las bondades para una sociedad con mayor justicia social no están anclados en lo laboral, sino más frecuentemente en las decisiones en torno a las políticas económico-financieras que se impulsan, al igual que en los mecanismos progresivos o regresivos de distribución de la riqueza que se adoptan.

La UFIT podría intervenir e impulsar judicialmente la regularización en términos laborales y previsionales, ante situaciones ilegales complejas, avanzando en la aplicación de multas o indemnizaciones, especialmente agravadas en términos compensatorios, ante situaciones de incumplimientos y agravios, o en la promoción de acciones. Todo ello frente a situaciones en las que las previsiones laborales no suelen atender la integralidad de los daños causados; por ejemplo, cuando se afectare, por acción u omisión, empresarial o estatal, intereses colectivos y difusos para la defensa de grupos vulnerables y vulnerados acotados en su representación, o en situaciones en las que se pudiera ver directamente alcanzada o afectada la responsabilidad internacional del Estado argentino.

En virtud de lo expuesto, proponemos la elaboración de un proyecto de creación y regulación normativa para la instrumentalización de una UFIT. Sin embargo, consideramos que, a los fines enunciados, se requeriría la consulta previa con los actores sociales. En particular, con las organizaciones sindicales, para articular en términos estratégicos los aspectos propios de la intervención tutelar del Estado con la imprescindible preservación de la autonomía sindical y negocial.

3. Una advertencia final sobre esta propuesta

Uno de los desafíos que buscamos plasmar en esta *propuesta para una agenda socioeconómica laboral* es que, desde lo sociolaboral, también se incorporan elementos para la construcción expresa y simbólica de un modelo inclusivo, un modelo de nación.

Lo anterior, consideramos, debe ser inexorablemente en línea con las previsiones constitucionales argentinas en materia de derechos sociales; lo cual, a su vez, debería converger en beneficio de las mayorías populares que, entendemos, necesitan más de lo que requieren; que se les demuestre, con acciones y resultados que un modelo de nación con desarrollo y justicia social puede explicitarse en resultados concretos, las alcanza normativamente, y existe para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, en general.

Es por ello menester, mediante un impulso sostenido y la facilitación de una comprensión internalizadora, la reconfiguración institucional en vista de la vigencia de los derechos sociales.

Para esta *propuesta de agenda socioeconómica laboral*, partimos de *un enfoque crítico-tutelar de las relaciones laborales* que, a modo de categoría de análisis, postula redundar en la mejora de la calidad de vida y de trabajo. Y en el cual entendemos que, para concretarlo, es necesario plantear el debate en el marco del diálogo social pero sin olvidar o dejar de reconocer el conflicto, subyacente y permanente, que enmarca las relaciones laborales.

Este trabajo, si bien en términos tradicionales se nutre y concreta a partir de experiencias académicas, investigativas y de extensión, es prioritariamente propositivo. Recoge y trata de aprender de las experiencias teóricas y prácticas que hemos analizado y estudiado a lo largo de décadas. Ante estas, nos atrevemos a concluir que, por no profundizarse en la vigencia de los derechos sociolaborales admitiéndose, simultáneamente, su retroceso en vista de atender necesidades que hoy referimos como

“economicistas”, se han internalizado y naturalizado limitaciones para el sostenimiento y desarrollo de las relaciones laborales.

Los antagonistas de *un enfoque crítico-tutelar de las relaciones laborales* probablemente lleguen a ver aspectos hasta apocalípticos en esta *propuesta de agenda*. No nos sorprendería; esos fantasmas suelen aparecer, con distintos ropajes desreguladores y desprotectorios cada vez que se pretende impulsar una ampliación de derechos; en especial, en vista de reconocer el esfuerzo de quienes contribuyen con su trabajo humano a la generación de la riqueza, y que, es sabido, no siempre participan de los beneficios que generan.

Por todo lo expuesto y por lo que seguramente se podría agregar, nos permitimos hablar de *propuestas para una agenda socioeconómica laboral*; ya que, entre otras cosas, y como hemos señalado en anteriores trabajos y disertaciones, un modelo sindical y un modelo de relaciones laborales se enmarcan en un modelo de país.

Por nuestra parte, reiteramos que las temáticas sugeridas, amén de propuestas, requieren converger en una reconfiguración de institucionalidades. Así lo impulsamos desde el *enfoque crítico-tutelar de las relaciones laborales*.

Postulamos no temer ni ver fantasmas vetustos cuando de lo que se trata es de avanzar en un modelo de sociedad más justo; y, consecuentemente, más democrático del que pretenden consolidar los factores de ese *poder real*, sean externos y/o los subsidiarios locales.

Creemos en la necesidad de perfeccionar un modelo propio, tanto para las relaciones laborales como en términos de nación. Todo lo cual, a nuestro juicio, requiere configurar otra historicidad.

En síntesis, la distribución necesita del crecimiento, pero el crecimiento, en Argentina, no puede darse sin redistribución, siendo para ello fundamental tanto el rol de las y los trabajadores a través de sus organizaciones gremiales como el que adopte el Estado.

Lo propuesto en esta agenda intenta brindar elementos y acciones concretas para dirigirnos, no sin incertidumbres, a una hegemonía alternativa, que también impulsamos desde *un enfoque crítico-tutelar de las relaciones laborales*, pero que, por la dinámica de este, requiere seguir siendo analizada, institucionalizada y profundizada, particularmente frente a la que hemos conceptualizado como hegemonía deslaborizadora, la cual, remarcamos, nos afecta y aqueja.

Estamos convencidos de que ya no basta con críticas contrahegemónicas que suelen decantar en una naturalización de lo que no se sabe cómo o no se quiere transformar. Como señalamos desde el *enfoque crítico-tutelar de las relaciones laborales*, es menester una hegemonía alternativa. Y todo ello, en vista de un Estado social de derecho, como el que verificamos posible en el marco de nuestra Constitución Nacional.