

ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS

LA CAUSA LABORAL



Para pensar el derecho del trabajo desde el principio protectorio.

Revista Bimestral • Año IV • N° 13 • Junio de 2004



Escriben

Teodoro Sánchez
de Bustamante

Jorge Luis Elizondo

Alejandro R. Ferrar

Guillermo Gianibelli

Roberto C. Pompa

Luis E. Ramírez

Ciro Ramón Eyras

Enrique Arias Giber

Roberto G. Martínez

Mario Elffman

Guillermo Pajoni

Guillermo Wiede

Sara M. M. Quiroga

Mónica M. Jensen

N° 13

PROPIEDAD DE
ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

DIRECTOR

Teodoro Sánchez de Bustamante

JEFE DE REDACCIÓN

Guillermo A. Wiede

CONSEJO DE REDACCIÓN

Luis Enrique Ramírez

Guillermo Pajoni

Mónica María Jensen

Ciro Ramón Eyra

Alejandro Ferrari

DISEÑO GRÁFICO

Patricia Leguizamón

COMISIÓN DIRECTIVA DE LA A.A.L.**PRESIDENTE**

Teodoro Sánchez

de Bustamante

VICEPRESIDENTE

Gustavo Ciampa

SECRETARÍA GENERAL

Mónica María Jensen

TESORERÍA

Mónica María Jensen

SECRETARIO DE RELACIONES**INSTITUCIONALES**

Luis Enrique Ramírez

SECRETARIA ACADÉMICA

Sara M. Molas Quiroga

SECRETARIO DE PRENSA

León Piasek

SECRETARIO DE PUBLICACIONES

Guillermo A. Wiede

SECRETARIO DE ACTAS

Guillermo Pajoni

VOCALES

Pedro J. Kesselman

Ernesto Marcelo Segal

José María Pizzorno

Adalberto Rossetti

Ciro R. Eyra

Carlos Szternszejn

Adolfo Eduardo Matarrese

Enrique Rozenberg

Oscar Birgin

Guillermo Gianibelli

Adriana Pirozzo

Elizabeth Benítez

Antonio Barrera Nicholson

Elbio Blanco

Raquel Coronel

Asociación de Abogados Laboralistas
Viamonte 1668, piso 1° Dto. "3"
(C1055ABF) Buenos Aires, Argentina

Tel-Fax (54-11) 4374-4178

web site: www.aal.org.ar

E-mail: info@aal.org.ar

a_laboralistas@hotmail.com

Derecho de Propiedad Intelectual:
232370

Las notas firmadas no reflejan necesariamente
el pensamiento de la revista. Permitida la
reproducción total o parcial de los artículos,
citando la fuente.

s u m a r i o

EDITORIAL , por Teodoro Sánchez de Bustamante	2
DOCTRINA	
El período de prueba en la ley 25.877, por Jorge Luis Elizondo	4
La negociación colectiva en la ley 25.877, por Alejandro Raúl Ferrari	7
El hoy de la huelga: seducida por el derecho, ignorada por la fuerza de los hechos, por Guillermo Gianibelli	14
Si de derogar normas laborales se trata, por Roberto C. Pompa	19
“¿Qué hacer con los riesgos del trabajo?”, por Luis Enrique Ramírez	28
Migraciones: la nueva ley 25.871, por Ciro Ramón Eyra	34
DEBATE	
Sobre humos y fuegos, por Enrique Arias Gibert	38
INSTITUCIONAL	
Acta Constitutiva del Foro Permanente para la Defensa de la Justicia del Trabajo	44
Foro Permanente para la Defensa de la Justicia del Trabajo	45
LA BUENA LETRA	
A mi entrañable amigo Mauricio Birgin, por Roberto García Martínez	46
INSTITUCIONAL	
Congreso Regional Derecho Laboral NOA2004.....	47
ACTUALIDAD	
Una breve mirada a la situación sindical colombiana	48
¿Debe prohibirse a los jueces recibir a los abogados?, por Mario Eloffman	50
LÁGRIMAS Y SONRISAS	52
JURISPRUDENCIA	
Solidaridad de socios y administradores después de “Palomeque”	54
LEGISLACIÓN , por Guillermo Pajoni	56
TRABAJO DE MEMORIA	
Sobre la estabilidad en el empleo, por Guillermo Wiede	59
HOMENAJE	
Homenaje a Julio Viaggio, por Mario Eloffman	62
A la memoria del “Flaco” Jorge Molina, por Sara M. Molas Quiroga	63
LIBROS	
“Reforma Laboral - Ley 24.877”	64

Imagen de tapa: Van Gogh “Los comedores de patatas” (1885).

Integración regional, armonización normativa y el nuevo modelo de relaciones laborales

En la edición anterior a esta publicación, editorializamos sobre las primeras pautas que deberían constituir el nuevo modelo de relaciones laborales que se proyecte hacia el futuro.

También por distintos documentos nuestra Asociación ha planteado la necesidad de que sea expandido al ámbito regional latinoamericano, compatibilizando las legislaciones nacionales, desde la consideración del principio de progresividad y no regresividad, único admisible en materia de derechos humanos.

Sobre esa base una vez más nuestra Asociación salió a dar la pelea, -conjuntamente con un amplio y valiosísimo espectro de personas e instituciones comprometidas- por la defensa de la Justicia del Trabajo en el ámbito nacional en un primer acercamiento y en el ámbito provincial a posteriori.

El nuevo modelo institucional normativo en materia de derecho de los trabajadores, no puede desentenderse de la defensa de la justicia especializada orgánica, y así por distintos documentos -en esta publicación en la sección respectiva se da cuenta de ello- se expusieron claramente los fundamentos sostenidos en defensa de un fuero jurisdiccional cuyo mantenimiento y mejoramiento permanente es un compromiso internacional para el Estado; y reconoce la necesidad de su existencia en normativa internacional reguladora de derechos humanos que integra el *ius cogens*, es decir, de jerarquía normativa supraconstitucional.

Todo ello para repeler agresiones organizadas desde determinados ámbitos oficiales de un gobierno que pinta una de cal y otra de arena; que por vía del actuar incoherente y deficitario del Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos, borra con el codo lo que se escribe con la mano desde el Ministerio de Trabajo, o del de Relaciones Exteriores, solamente por brindar alguno ejemplos.

Esto constituye buena parte de nuestras preocupaciones actuales. En efecto, como se sabe, la Asociación de Abogados Laboralistas, ha aceptado la gentil invitación que desde el ámbito del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, se le cursara para integrar tanto el Consejo Consultivo de la Sociedad Civil, como el Foro Consultivo Económico y Social del Mercosur.

En este último se debaten los parámetros de integración regional y asimismo los tratados de libre comercio tendientes a constituir un bloque con los países de la Comunidad Andina de Naciones (C.A.N.). El sistema de compatibilización normativo que es materia de discusión, es de directa competencia del Ministerio de Justicia, -más allá de la que resulta atribuible también a otros ámbitos oficiales- y estos nos preocupa atento los antecedentes del accionar desde esa cartera de Estado, juzgada a la luz de disparatados e incoherentes proyectos de ley remitidos al Congreso Nacional, claramente violatorios e incompatibles con normativa internacional que es derecho positivo en el país, producto más de ur-

Por Teodoro Sánchez de Bustamante

gencias secundarias no debida ni seriamente razonadas, que de la existencia de necesidades reales de la sociedad civil.

Y aquí se nos aparece un problema, consistente en que la C.A.N. se encuentra integrada por la República de Colombia.

Hacia fines del mes de marzo, nuestra Asociación, participó de una veeduría sobre el estado de los derechos humanos (básicamente los sindicales y laborales) en la hermana República de Colombia. Las conclusiones del informe general y de la de cada uno de los veedores -que oportunamente se darán íntegramente a conocer-, son lapidarias respecto de la violación de derechos humanos fundamentales.

En el contexto de la realidad colombiana lejos están de encontrarse asegurados los derechos humanos fundamentales, contenido primario de la sustantividad que supone el concepto de democracia. Ello resulta así en función de lo que ha sido denominada la política de "seguridad democrática", fomentada desde la es-

tructuras del poder político enquistadas en las esferas de gobierno, consistente básicamente en la permanente y sistemática violación de los derechos humanos. Entre ellos se incluye, sin pretensión de exhaustividad, la criminalización y judicialización de la protesta social y de toda manifestación opositora; la cooptación institucional sobre todo en el ámbito judicial, lo que esteriliza los esfuerzos por afianzar la justicia, reflejado ello en particular en dos de los tres tribunales superiores de la república, la Corte Suprema y el Consejo de Estado; la pretensión de eliminar la tutela constitucional de los derechos fundamentales en una proyectada reforma de la Constitución Política de 1991, las violaciones al disfrute del derecho a la libertad sindical, la violación del derecho de asociación sindical, la violación del derecho de negociación colectiva, la degradación de los derechos laborales, y la impunidad que se advierte en el actuar de la justicia laboral colombiana, trasuntada en la violación de derechos huma-

nos económicos sociales y culturales en la jurisprudencia colombiana.

En suma, aunado a la permanente violación de derechos humanos de primera generación, un Estado en el ejercicio solapado de formas de actuar terroristas o cuasi terroristas, desde sus propias estructuras.

En consecuencia, nos alarmamos porque entendemos que la refundación de las bases institucionales de nuestra sociedad civil, no puede tolerar la integración con otras formaciones sociales mientras las mismas no aseguren los basamentos mínimos de la tolerancia y el respeto fundados en la vigencia irrestricta de los derechos humanos.

El Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de nuestra república, debería tener en cuenta los aspectos apuntados. Hacemos votos para que así sea y supere las contradicciones que hoy lo convierten cuando menos en una cartera vacilante y poco confiable. ♦

El período de prueba en la ley 25.877

Consolidación de un instrumento precarizador del empleo

-----> Por Jorge Luis Elizondo*

El período de prueba se ha definido como el espacio de tiempo en el cuál el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como su adaptación a la tarea encomendada, y durante el cuál cualquier de las partes puede hacer cesar la relación que las vincula (Pla Rodríguez, "El período de prueba en el derecho laboral", T. I, p. 235). Se dice que dicho período permite que el empleador pueda conocer la eficiencia técnica, la capacidad y disposición laboral.

En primer lugar, debemos señalar que el período de prueba aparece como un elemento extraño a nuestra legislación del trabajo.

Desde los orígenes del Derecho Laboral, se consideró que el contrato de trabajo es de carácter consensual, es decir que se perfecciona por la simple voluntad de las partes.

Al discutirse en el Congreso la ley 11.729, que modifica el Código de Comercio, estableciendo los derechos de los trabajadores al preaviso y las indemnizaciones por despido, en 1932, el diputado Courel pretende que el período de prueba se incorporaba a la ley argentina, afirmando: "Es necesario que transcurra el término de tres meses al servicio del principal para que se considere empleado (...). Se modifica la actual situación del Código, según el cuál es suficiente que el empleado esté una hora al servicio del principal para que tenga derecho a la indemnización".

Algunos legisladores se propusieron adoptar en nuestro sistema el período de prueba, entendido como la fijación de un plazo mínimo para que el trabajador adquiriera algunos de los derechos que la ley otorga.

El mismo diputado dice que ha tomado como modelo la ley italiana fascista N° 1825 de Noviembre de 1924. Pero la reforma del Código de Comercio nada dijo sobre el período de prueba.

Por lo tanto en nuestro país nunca existió el período de prueba hasta 1995. El contrato de trabajo se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades por ser consensual, y todo derecho condicionado a plazo debe estar específicamente determinado en la ley, no pueden presumirse.

Sólo Anastasi –tomando como ejemplo la ley italiana y la ley belga de 1922– dice que "las partes podrían convenir un período de prueba", y que "ese período no podría exceder de tres meses".

No obstante ello, la voluntad de las partes no podía liberar al empleador de la obligación de indemnizar por despido o de preavisar al trabajador.

Se ha dicho que el empleador no puede prever por anticipado si le será o no útil el trabajador en su establecimiento: pero esta argumentación falla por su base: si demuestra incapacidad para cumplir con sus deberes y obligaciones, podría ser despedido con causa.

La jurisprudencia había establecido desde marzo de 1937, que la ley no establece un mínimo de antigüedad en el empleo para que el principal cumpla con la obligación de preavisar. Por ello, siempre se consideró que aún cuando el trabajador tuviere menos de tres meses de antigüedad, aún si tuviere un día de empleo; si era despedido, se le debía abonar la indemnización sustitutiva de preaviso.

La ley de Contrato de Trabajo de 1974 tampoco estableció el período de prueba, por lo que no había dudas de que los períodos de prueba establecidos por convenio carecían de validez.

No obstante, existían estatutos legales especiales, como el bancario, encargados de casas de renta, empleados administrativos de empresas periodísticas, y convenios colectivos que establecieron el período de prueba.

Por aplicación del art. 2° de la LCT: "La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de

sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta”, como el principio de la norma más favorable para el trabajador (art. 9), la jurisprudencia determinó:

- 1) Que los períodos de prueba determinados por los estatutos tenían validez.
- 2) Que en el caso de los convenios colectivos, las cláusulas que establecían períodos de prueba carecían de validez, por aplicación del principio de la norma más favorable para el trabajador (art. 8).

El período de prueba es introducido durante el menemismo con la sanción de la ley 24.465, que incorpora el art. 92 bis a la LCT (vigente a partir del 28-3-95). Establece el período de TRES MESES.

La ley 25.013 (BO 24-9-98) modifica el art. 92 bis y reduce el período de prueba a UN MES. Se establece que a través de los convenios colectivos se puede extender a SEIS MESES.

En la Exposición de Motivos de esta ley, se justifica la reducción de período de prueba: “por cuanto ésta es otra figura altamente distorsionante de las relaciones de trabajo, ya que su uso sistemático por parte de empleadores inescrupulosos produjo el efecto inverso al buscado: desestabilizó la relación laboral e impactó negativamente en el sistema de la seguridad social, con el consiguiente perjuicio para la sociedad”.

La ley 25.250 alarga a TRES MESES el período de prueba, previendo la posibilidad de que a través de las convenciones colectivas pueda extenderse a SEIS MESES, y en el caso de las Pymes a DOCE MESES.

La ley 25.877 determina que el período será de TRES MESES, sin ninguna posibilidad de alargamiento.

1) ¿Qué ocurre con las numerosas convenciones colectivas que establecieron desde 1998 períodos de prueba de SEIS MESES y hasta de UN AÑO, muchas de las cuáles fueron homologadas por este Ministerio de Trabajo? El proyecto nada dice con respecto a ellas. **Debemos interpretar –por el principio de la norma más favorable para el trabajador– que estas cláusulas deben ser anuladas; pero ello determinaría nuevos conflictos que podrían dar por tierra con el convenio. Los empleadores argumentarán que se afecta la seguridad jurídica.**

2) La ley 25.877 mantiene la casi totalidad de las limitaciones contenidas en la ley 25.250 con respecto al trabajador en período de prueba: Tiene derecho a las prestaciones por accidentes y enfermedades del trabajo; pero en cuanto a las enfermedades y accidentes inculpables sólo hasta la finalización del período de prueba. Los trabajadores en período de prueba no tienen derecho a la indemnización por incapacidad absoluta del art. 212 LCT.

3) La falta de registración del trabajador hace presumir que el empleador ha renunciado al período de prueba.

4) Los aportes a la Seguridad Social son obligatorios para ambas partes.

5) **Se considera abusiva la conducta del empleador que contratara sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.** No obstante, la Reforma –habiendo mantenido los contratos de aprendizaje y las pasantías, sin modificación alguna– no impide que los empleadores puedan emplear estas formas de precarización laboral de los jóvenes trabajadores como estadios previos a la contratación por tiempo indeterminado con su período de prueba obligatorio.

6) El período de prueba se mantiene como estadio inicial obligatorio e incondicional del contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Por una parte, el contrato “se entiende celebrado a prueba”, distando de ser el producto de una manifestación voluntaria de las partes. Mientras para la legislación italiana el llamado pacto de prueba resulta “*de la declaración formal de las partes de valerse de una facultad atribuída a cada una de ellas, facultad que es excepcional, en cuanto la relación de prueba se extingue no sólo sin preaviso, sino también gratuitamente...*”. “*Se trata por lo tanto, de parte del trabajador, de comprobar experimentalmente la conveniencia del ambiente psicológico y físico del trabajo, la normalidad de las relaciones entre jefes y dependientes y de estos*

NARO S.A.

RECUPERACIÓN DE APORTES PARA SINDICATOS Y OBRAS SOCIALES

Desde 1990 al servicio de la recaudación

Montevideo 496 P. 6o Of. 61 • Capital Federal

TE: 4372-7406 4374-7294

e-mail: naro@portrabajar.com.ar

últimos entre sí; y de parte del empleador, de comprobar la seriedad del trabajador, su receptividad a las órdenes, la diligencia y exactitud en su cumplimiento y la aptitud para el trabajo conjunto o sea de colaboración, etc.” (Ardau, Giorgio, “Nuevas Reflexiones sobre el Pacto de Prueba”, en “Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo”, Ed. Heliasta, p. 566/567); para nuestra legislación el período de prueba es considerado “necesario”, sin carácter experimental alguno, y en definitiva sin que responda a ninguna causa objetiva. La desnaturalización del propio concepto de “prueba” resulta tan evidente, que ni siquiera se introducen las condiciones previstas en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores de España: “El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba”. ¿Cuál es la “prueba” a la que debe obligarse el trabajador argentino? Ninguna, porque nada establece la ley vigente, ni el proyecto del Poder Ejecutivo. Ningún control de legalidad se establece sobre el desarrollo del contrato en esta etapa: ni del organismo laboral, ni del sindicato. El empleador tiene todos los derechos propios de su condición de organizador y director de la empresa, sin limitaciones: los derechos del trabajador se encuentran limitados. Mientras para el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores de España, “la situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes”, el accidente o enfermedad inculpa- ble para el trabajador argentino no interrumpe el período, sino que sólo genera los derechos a la

licencia paga mientras dure el período de prueba.

- 7) La reforma no aclara cuestiones fundamentales tales como la situación de la mujer embarazada o que ha contraído matrimonio despedida durante el período de prueba. Al respecto, consideramos –en acuerdo con varios fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo– que la mujer trabajadora tiene durante el período de prueba el derecho a la protección establecida por los artículos 177, 178, 180 a 182 de la Ley de Contrato de Trabajo. Entendemos –con la Sala VI de la CNAT– que “cuando el ejercicio de las facultades conferidas a las partes durante el período de prueba, colisiona con la protección especial que el ordenamiento jurídico le garantiza a la mujer embarazada, aquéllas deben ceder frente a las normas de rango superior que tutela esta última situación, tal el caso del art. 14 bis de la Constitución Nacional, y de diversas disposiciones de tratados internacionales, que en virtud de lo previsto por el art. 75 inc. 22, han adquirido jerarquía constitucional, así como ante las previsiones de los arts. 178 y 182 de la LCT” (fallo del 26/11/1999, SD 52.270). En el mismo sentido se han pronunciado otras Salas de la misma Cámara (entre otros: Sala III: “Jakobs, Paula c/K.B.Servicios S.A.” del 9-3-98. Es indudable que los bienes jurídicamente protegidos por estas normas de la LCT: la maternidad y la familia, son sustancialmente superiores al derecho a producir la ruptura del vínculo laboral durante el período de prueba, y que la jurisprudencia mencionada es la única compatible con los términos de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ley 23.179), cuyo Art. 11 inc. 2

apartado a) determina: “Con el fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio y maternidad, y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil”. El Congreso de la Nación tuvo la oportunidad de incluir un párrafo en el art. 92 bis de la LCT que cerrara toda discusión sobre este punto, evitando de esta forma que algunos tribunales continúen sosteniendo que durante en este período “no resulta operativa” la indemnización especial prevista como sanción contra el despido por causa de matrimonio o de embarazo; y no lo ha hecho.

- 8) El mantenimiento del período de prueba, instituto extraño a nuestro Derecho Laboral, introducido en 1995 durante el apogeo de la reacción neoliberal, bastardeando sus pretendidas fuentes (italiana y española), pone al descubierto cuál es la verdadera intención del legislador: **mantener un período durante el cuál el empleador pueda disponer del contrato, con el único requisito de preavisar con una anticipación de QUINCE DÍAS**. Si bien se le reconocen expresamente al trabajador los derechos sindicales, la posibilidad de su ejercicio se encuentra restringida de hecho por las amplias facultades que tiene el empleador para despedir sin causa y sin derecho a indemnización alguna.

Es por todo ello que sostenemos la necesidad de eliminar el período de prueba en nuestra legislación laboral. ♦

* Abogado. Profesor Universitario. Miembro de la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario.

La negociación colectiva en la ley 25.877 *

-----> Por Alejandro Raúl Ferrari

Introducción

Hemos sostenido antes de ahora¹ que el espurio procedimiento de sanción de la ley 25.250, sobre el que mucho se ha hablado ya, guardaba vinculación estrecha con la naturaleza de las reformas introducidas, pues se había escamoteado al debate público la cuestión acerca de si era o no necesario modificar los criterios liminares de la ley 14.250 original y, en todo caso, a qué jerarquía de principios y bienes jurídicos debían atender dichas modificaciones (principios y bienes jurídicos, con seguridad más amplios que la mera transferencia de recursos del sector trabajador al sector empleador, ante la situación de crisis económica). Se trataba de una norma de cuestionado origen, cuyo núcleo, en consonancia con los objetivos no declarados que llevaron a su sanción, consistía en el triple dispositivo legal que abarcaba la disponibilidad colectiva, la derogación del principio de la norma más favorable y el fin de la ultraactividad. Un verdadero “*triángulo de las bermudas*” que degradaba el marco normativo y propugnaba la negociación colectiva *in pejus*.

La ley 25.877 viene a reemplazarla y a derogar en su primer artículo *in totum* la ley 25.250 y sus decretos reglamentarios. Una visión global de las modificaciones introducidas por la ley 25.877 al sistema de negociación colectiva, puede resumirse de la siguiente manera:

- ◆ Se retorna, en lo fundamental, al esquema de negociación contenido por la ley 14.250 original y, con él, a una técnica legislativa más sencilla.
- ◆ Se reconoce mayor jerarquía a la autonomía colectiva, permitiendo su libre funcionamiento en los diversos institutos que regula. En consecuencia, se limita la intervención de la autoridad de aplicación, subordinándola en general a aquélla.
- ◆ Se eliminan las consideraciones de mérito u oportunidad, de los requisitos para la homologación de los convenios.
- ◆ Se restablece la ultraactividad convencional.

- ◆ Se amplían las facultades de las comisiones paritarias.
- ◆ Se mantiene la incorporación que había dispuesto la ley 25.250, de un capítulo destinado a ámbitos de negociación, articulación de convenios, empresas en crisis y fomento de la negociación.
- ◆ Se simplifican y precisan los niveles de negociación, la representación de los trabajadores y la articulación entre convenios de distinto ámbito, terminando con la marcada preferencia por los convenios de empresa que la derogada norma contenía.
- ◆ Se reintroduce el criterio de las condiciones más favorables al trabajador para la comparación entre convenios, aunque no en su totalidad, generando dudas en torno a la disponibilidad colectiva.
- ◆ Respecto de la negociación colectiva, además, se derogan –o bien se ratifica la derogación de– las siguientes normas: arts. 11, 17, 18, 19 y 20 de la ley 14.250 (t.o. 1988), leyes 16.936 y 20638 y decreto 470/93.

Hemos elegido para desarrollar en esta ocasión, dentro de la limitada extensión de un trabajo de estas características, algunas de esas cuestiones, a saber:

Sujetos: Organizaciones representativas de empleadores

La ley enumera, en su art. 1, tres supuestos: un empleador, un grupo de empleadores, una asociación profesional de empleadores. “*Un empleador*” será, sin controversia, el sujeto negociador cuando se trate de un convenio de empresa, o de una región o actividad donde exista un solo empleador. Más allá, en convenios de ámbito mayor, cuando ese empleador, de legitimación singular originaria para negociar, debe transferir la misma, a alguna entidad empresarial representativa, todo puede comenzar a complicarse. Tanto el inorgánico “*grupo de empleadores*” cuanto la más organizada “*asociación profesional de empleadores*” de-

ben de algún modo representar razonablemente al conjunto de empleadores de la actividad, para poder negociar colectivamente de manera válida y legítima. Las organizaciones de empleadores no están reglamentadas ni controladas como las de trabajadores, ni mucho menos la autoridad de aplicación otorga (y por ende, define) la aptitud representativa que abarca su personería.

La ley prevé, en su art. 2, tres tipos de situaciones conflictivas que podrían presentarse, a saber: a. Que hubiese dejado de existir la asociación de empleadores signataria de la anterior convención colectiva; b. Que la existente, hubiera sido o no signataria de la anterior convención, no pudiera ser calificada de suficientemente representativa; c. Que no existiere asociación de empleadores alguna.² En cualquiera de los tres supuestos, la ley autoriza al Ministerio de Trabajo para atribuir la representación del sector empleador a un grupo de éstos que pueda ser considerado legitimado para asumir la condición de parte en la negociación colectiva. Ello lo hará ... ¿ateniéndose a qué criterios?

El de la doble mayoría porcentual (grupo de empleadores que supere el 50% de los empleadores de la actividad, y que a su vez emplee a por lo menos el 50% de los trabajadores de la misma actividad) contenido en el dec. 1172/00, que incorporaba un art. 2 bis al dec. 199/88, habría quedado derogado por el art. 1 de la ley 25.877: “derógase la ley 25.250 y sus normas reglamentarias”.³

Subsistiendo en cambio vigentes los decretos 199 y 200/88, reglamentarios de la ley 14.250, los criterios que se desprenden razonablemente de ellos, son los siguientes:

a) Características propias de la actividad empresaria y de las empresas que la desarrollan.

- b) Existencia de entidades que agrupen a los empresarios.
- c) Representatividad de las mismas, medida por el número de empleadores adheridos y el número de dependientes que éstos contraten.
- d) Posibilidad de integrar la representatividad de una asociación de empleadores, con otros empleadores del sector que no integren dicha asociación.
- e) Reconocimiento de la aptitud representativa empresaria formulada por la parte gremial.

Desaparece del art. 2 la exigencia de integrar en el grupo de empleadores que van a negociar colectivamente, a representantes de pequeñas empresas. Ello resulta natural al haber desaparecido también la exigencia legal de negociar un contenido específico al respecto.

Presupuestos de la Homologación

Tradicionalmente, la autoridad de aplicación toma parte activa para convocar a las partes, encuadrar y facilitar la negociación colectiva y, finalmente, homologar su resultado luego de ejercer un control de legalidad. Ahora bien, la comprobación ministerial de que se han cumplido los recaudos formales y sustanciales, debe preceder al acto de la homologación. Los recaudos sustanciales que debe reunir el convenio están enunciados en los arts. 4, segundo párrafo y 7, primer párrafo, de la ley 14.250. Así, un convenio colectivo no debe contener cláusulas que: a) Violan el orden público; b) Afecten el interés general, o bien afecten normas dictadas en protección del mismo; c) Dispongan en contra de la normativa legal que rige las instituciones del derecho del trabajo, a menos que resultaran más favorables a los trabajadores.

Se trata de un control de legitimidad, preservando tanto la legalidad del convenio colectivo como fuente de derecho del trabajo, cuanto el orden público general y el orden público laboral.

La nueva redacción del art. 4, diseñada por la ley 25.877, ha eliminado el párrafo que exigía, como presupuesto esencial de la homologación, que el convenio no afectara *significativamente* la situación económica general o de determinados sectores de la actividad, ni produjera un deterioro *grave* en las condiciones de vida de los consumidores, y con dicho párrafo, ha eliminado también una polémica. Ello por cuanto la ponderación del efecto que las cláusulas de un convenio pudieran producir en la marcha de la economía, requiere un análisis –llamado juicio de mérito, conveniencia u oportunidad– que excede el tratamiento jurídico y la compatibilización normativa, que precisa de elementos de política económica y social y que es, por ende, materia opinable. El Comité de Expertos de la OIT se había expedido sobre esta cuestión, en el mismo sentido que recoge ahora la ley, sosteniendo que las legislaciones nacionales que sujetan la validez de un convenio al acto administrativo de la homologación, sólo son compatibles con los principios de negociación voluntaria y autonomía colectiva contenidos en el Convenio 98, si las causas de rechazo de la homologación se limitan estrictamente a los casos en que el convenio presente vicios de forma o infrinja normas mínimas establecidas en la legislación del trabajo.⁴

Otra cuestión que ha generado polémica es la de si es necesario o conveniente exigir la homologación para los convenios de ámbito menor. Ni la ley 14.250 original ni los decretos 199 y 200/88, trataban la

cuestión. La redacción ambigua del art. 3 inc. c) del dec. 1334/91 (“... *el acto de homologación establecerá los ámbitos personal, territorial y temporal de aplicación de la convención homologada ...*”) llevó a muchos a pensar que se había dispuesto legalmente la obligación de homologar los convenios de empresa. El dec. 470/93 dispuso exactamente lo contrario (“... *los convenios ... de empresa ... no requerirán homologación . Serán registrados ...*”), y la ley 25.250 consagró finalmente la vigencia de dicha obligación (“... *los convenios ... de empresa ... también requieren homologación ...*”).

La actual redacción del art. 4, según la ley 25.877, ha enfocado la cuestión apelando a la autonomía colectiva: no exige la homologación de los convenios de empresa, o de grupo de empresas, para los que será suficiente la presentación ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito pero, por otro lado, ratifica que dichos convenios deberán también adecuarse debidamente al orden público y al interés general, y acepta la posibilidad de homologarlos, delegando dicha iniciativa a pedido de parte.

Restablecimiento de la ultraactividad

En el año 1988 se había modificado parcialmente el texto del entonces art. 6 de la ley 14.250, y al establecimiento de la ultraactividad como principio, se agregó la frase: “*salvo acuerdo en contrario*”. Se dio paso así a la consagración legal de la llamada **ultraactividad convencional**: el convenio era ultraactivo mientras no se acordara, en su texto, expresamente, que no lo era. Se permitía así a las partes colectivas pactar en contrario del

texto legal y darle a las cláusulas convencionales un tipo distinto de vigencia temporal. En dichas condiciones se renovaron cientos de convenios desde 1988. Dichas renovaciones constituyen la mejor demostración de que **la ultraactividad como regla no es lo que obstruye, sino lo que permite, la negociación colectiva**, en plena vigencia y manifestación de la autonomía colectiva.

En el año 2000, la ley 25.250 volvió sobre la cuestión, sujetando la ultraactividad al acuerdo de partes y por ende invirtiendo el sistema de la regla y la excepción hasta entonces vigente. Desaparecía así la ultraactividad convencional, a menos que las partes pactaran expresamente lo contrario en el texto del convenio. Esta disposición provocaba **el fin de la ultraactividad** y no significaba otra cosa que acumular poder negocial del lado patronal y debilitar a los trabajadores y a sus organizaciones representativas. Según estadísticas del Ministerio de Trabajo disponibles por Internet a la fecha de la presente publicación, entre 1991 y 1999 se homologaron 1.683 convenios colectivos, y entre 2000 y 2003, se homologaron 634. Ello quiere decir que *durante la vigencia de la ley 14.250 (t.o. 1988) y la ultraactividad convencional, se negoció un promedio de 187 convenios por año, y que durante la vigencia de la ley 25.250, sin ultraactividad, se negoció un promedio de 158,5 convenios por año*. Por otro lado, según las mismas estadísticas, predominaron en 2001 y 2002 las cláusulas de contenido peyorativo. Estos datos demuestran que la ley 25.250 no vino a alentar y promover la negociación, que globalmente disminuyó, sino a viabilizar la degradación de las condiciones de trabajo en general. No promovió la *negociación*, sino la *negociación “a la baja”*.

El texto actual del art. 6 ley 14.250, ordenado por la ley 25.877, retoma el camino de la modificación del año 1988. Restablece la ultraactividad de los convenios como norma subsidiaria, “*salvo que en la convención vencida se hubiese acordado lo contrario*”, admitiendo también que las partes establezcan diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales. Se ha restablecido así la ultraactividad convencional, y la misma regirá supletoriamente para todos los convenios que se suscriban a partir de la entrada en vigencia del nuevo texto de la ley 14.250, ordenado por la ley 25.877. Sin embargo, como se ha vuelto a invertir el sistema de regla y excepción, es necesario preguntarse sobre las condiciones de aplicación del restablecimiento de la ultraactividad, para todos los convenios celebrados y homologados bajo el imperio de la ley 25.250.

Podría pensarse que la ley vigente al momento de la celebración rige a todos los efectos y en consecuencia si el convenio se hubiera homologado durante el lapso en que imperó la ley 25.250, cesa su vigencia según el plazo en él estipulado, esto es, sin ultraactividad. O bien, por el contrario, que la aplicación o no del instituto de la ultraactividad, debe considerarse según la ley vigente al momento en que expira el plazo pactado por las partes, esto es, presumiblemente, bajo el imperio de la ley 25.887, y por ende, con ultraactividad subsidiaria. Esta segunda interpretación se compadece mejor con lo establecido por el art. 3 del Código Civil respecto de la entrada en vigencia de las leyes, y su aplicabilidad inmediata a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. La primera interpretación iría, en cambio, en contra del articulado de LCT (arts. 7, 8, 9,

11 y 12) y del art. 7 ley 14.250, sobre la adecuación entre los convenios colectivos y la ley vigente.

Por otra parte, la ley 25.877 no contiene ningún capítulo estipulando el mecanismo de articulación entre los convenios “*sin ultraactividad*” celebrados con anterioridad y la nueva ley “*con ultraactividad*” en vigencia (como por otra parte sí lo hacía la ley 25.250, respecto de los convenios ultravigentes anteriores⁵. Que no lo contenga, es toda una definición, y determina que la ultraactividad de los convenios vigentes quede restablecida en forma inmediata a partir de la sanción de la ley 25.877. Si deseamos abarcar en el análisis de la aplicación temporal del restablecimiento de la ultraactividad, no sólo a los convenios celebrados durante la vigencia de la ley 25.250, sino también a las negociaciones en curso, podemos distinguir entre los siguientes supuestos:

- a) Nuevos Convenios homologados durante el lapso de vigencia de la ley 25.250 (15/06/00-28/03/04) que hubieran pactado expresamente la ultraactividad de sus cláusulas: son ultravigentes por imperio supletorio de la ley 25.877 y por lo establecido en el convenio.
- b) Nuevos Convenios homologados durante el lapso de vigencia de la ley 25.250 que hubieran pactado expresamente la **no** ultraactividad de sus cláusulas: lo establecido en el convenio excepciona la regla de la ley 25.877, y las cláusulas mantendrán la vigencia temporal que le asignaron las partes. El convenio **no** es ultraactivo.
- c) Nuevos Convenios homologados durante el lapso de vigencia de la ley 25.250, que nada hubieran pactado, respecto de la ultraactividad, en forma expresa: la vigencia inmediata de la

ley 25.877 modifica supletoriamente el texto de estos convenios, restableciendo la ultraactividad que no tenían, al no haberla pactado expresamente.

- d) Convenios de 1975, convocados a negociar por el Ministerio de Trabajo, en proceso de negociación: con la vigencia de la ley 25.877, se ha derogado el plazo de dos años de fin de la ultraactividad, las partes son libres de pactarla o no en el nuevo convenio. Si nada dicen, el convenio que se celebre será ultraactivo.
- e) Convenios de 1975, convocados a negociar por el Ministerio de Trabajo, pero donde no se ha conformado la comisión negociadora y se halla suspendido el cómputo del plazo de dos años por imperio del dictado del decreto 344/02: se impone idéntica solución.
- f) Convenios de 1988/89, denunciados por la parte patronal, se hubiera constituido o no la comisión negociadora: también en este caso pierde sentido el plazo de dos años de fin de la ultraactividad, y sobre todo la discusión acerca de si dicho plazo había comenzado a correr desde la denuncia o, en forma análoga a lo dispuesto por el decreto 344/02, desde la conformación de la comisión negociadora. Las partes son libres de pactar o no la ultraactividad. Si nada dicen, el convenio que se celebre será ultraactivo.

Niveles de negociación

La tradicional polémica “negociación por actividad vs negociación por empresa”, no sólo ha resultado falsa —como se ve en la solución legal de articulación del art. 23 de la ley— sino también reduccionista. La tipología amplia de los distintos niveles de

negociación colectiva ha sido detenidamente analizada por Julio César Simón, siguiendo a Fernando Valdés Dal-Ré y por Adrián Goldín, siguiendo a Antonio Martín Valverde y a N. W. Chamberlain,⁶ y así tenemos los siguientes conceptos:

- ◆ La *unidad de contratación*, indicativa del ámbito inicial de negociación al que las partes se ajustan, es el conjunto de trabajadores y empleadores para los cuales se negocia, y a los que se pretende someter a las disposiciones del convenio por negociarse. Se trata de una categoría prevalecientemente sociológica.
- ◆ El *ámbito de aplicación*, entendido como el universo de personas alcanzado por el convenio y efectivamente sujeto a sus disposiciones, una vez celebrado aquel. Esta categoría es predominantemente jurídica. Que ambas categorías no son necesariamente coincidentes, lo demuestra la existencia de aquellos a quienes se denomina “fuera de convenio”, esto es, trabajadores que, por uno u otro motivo⁷, las partes colectivas deciden excluir de la aplicación de las normas convencionales. Claro que, para poder excluirlos del *ámbito de aplicación*, debieron previamente, tener aptitud para representarlos e incluirlos en la *unidad de contratación*.
- ◆ El *área funcional* consiste en la configuración de la organización empresaria, concepto aquel que se asienta sobre la dimensión de ésta, desde el sector de un establecimiento hasta la actividad toda.
- ◆ El *área geográfica* define los alcances territoriales de la organización empresarial: local, provincial, regional, nacional, supranacional.
- ◆ La *clase* de los trabajadores, que puede tomar en considera-

ción la profesión u oficio de los mismos, o por el contrario, la actividad económica en la que se realiza el trabajo. La primera *clase* se determina una negociación de tipo **horizontal** (art. 21-4). La segunda, una de tipo **vertical** (art. 21-3).

Así, del entrecruzamiento de las *clases* (horizontal o vertical) con las diversas variantes de las *áreas* funcional y geográfica, se determina el tipo negocial al cual se adscribe cada *unidad de contratación*. La variedad de combinaciones hace que la clasificación sea bastante amplia. Los niveles de negociación en los convenios colectivos de trabajo de las rondas 1975 y 1988/89, mostraron una tendencia hacia una negociación por clase vertical, área geográfica nacional y área funcional de rama y actividad. Las estadísticas del Ministerio de Trabajo indican en cambio que, desde mediados de la década del 90, predomina la negociación por clase vertical, área geográfica local y área funcional de empresa: más del 80% de los convenios homologados desde entonces, han tenido el carácter de convenios de empresa. Entre 2001 y 2003, todavía éstos alcanzaron alrededor del 85% de total de los convenios homologados.

La ley, actualmente, distingue entre:

- a) **Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial** (según área geográfica)
- b) **Convenio de actividad** (según área funcional y clase vertical).
- c) **Convenio de profesión, oficio o categoría** (según clase horizontal)
- d) **Convenio de empresa o grupo de empresas** (según área funcional)
- e) **Convenio intersectorial o marco**: de escasa difusión en nuestro país y sin legislación expresa hasta la sanción de la ley

25.250. Se conforma la unidad de negociación entre asociaciones sindicales de tercer grado y organizaciones empresariales cuya representatividad se medirá más con criterios económicos y políticos, que jurídicos. Considerados de todos modos como una herramienta de política económica a escala nacional, para fijar reglas de juego entre los actores sociales, reconocen como conocidos antecedentes los Pactos Sociales concertados durante ambas presidencias de Juan Domingo Perón. La última experiencia fue el Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social, celebrado en julio de 1994 entre la CGT y diversas organizaciones empresarias.⁸

Articulación funcional de convenios colectivos de distinto ámbito

Decíamos antes que era falsa la oposición "*convenios de actividad vs convenios de empresa*". Pese a que caracterizamos al de actividad como la modalidad tradicional de contratación colectiva en nuestro país, los convenios de empresa vienen ocupando cada vez un papel más relevante. Esto es: los convenios de empresa han llegado para quedarse, y no tiene sentido discutir su existencia. La cuestión es **cómo se articulan con los convenios de actividad sin caer en anarquía o superposición de normas, y sin consentir la degradación de las condiciones de trabajo generales**.

No hubo jamás acuerdo doctrinario sobre la existencia o no de una jerarquía "natural" que determinara la primacía del convenio de ámbito mayor por sobre el de ámbito menor, ni norma expresa que

Ediciones del País

DERECHO LABORAL PRACTICO
Dra. M. M. IRIBARREN
JUNIO 2003
232 PAGINAS
TELEGRAMAS
LIQUIDACIONES FINALES
ESCRITOS JUDICIALES
JURISPRUDENCIA
APÉNDICE LEGISLATIVO

EJECUCION HIPOTECARIA
Victor Hugo Álvarez Chávez
CASUISTICA SOBRE
HIPOTECAS EN DOLARES
HIPOTECAS Y PESIFICACION
CASOS DE MORA
- Segunda edición ampliada -
APÉNDICE LEGISLATIVO - JURISPRUDENCIA

MODELOS DE DOCUMENTOS LABORALES
Dra. M. M. IRIBARREN
CONTRATOS
TELEGRAMAS
LIQUIDACIONES
OTROS DOCUMENTOS
- Cuarta Edición -
240 PÁGINAS

**V. H. ÁLVAREZ CHÁVEZ
y N. J. GIMÉNEZ**
ACCIÓN JUDICIAL
COBRO DEL VALOR RESCATE
DEL SEGURO DE VIDA
Caso Caja Nacional de Ahorro
y Seguro en Liquidación
COMENTARIOS
JURISPRUDENCIA
LEGISLACIÓN APLICABLE
JUNIO 2003

MODELO DE DEMANDA EXPLICADO

Códigos
(Nación - Prov. de Bs. As.)
Códigos de Bolsillo
(Nación - Prov. de Bs. As.)
Leyes y Decretos
(Nación - Prov. de Bs. As.)

Levalle 1252 - Piso 1º - Oficina 8 y 10
(C1048AAF) Ciudad Autónoma de Bs. As.
Teléfonos : (011)4383-7075/6402
Fax : (011)4383-7075
E-mail : edltpais@infovia.com.ar

definiera la discusión, pues ni la LCT ni la ley 14.250 original, preveían métodos de resolución de conflictos normativos entre convenios de distinto nivel.

El actual art. 23, incorporado al texto de la ley 14.250 por la ley 25.877, asume este problema indicando, en primer lugar, que son **los convenios de ámbito mayor** quienes podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes. La ley plantea una estructura de negociación que la doctrina española califica como *articulada*⁹, donde se distribuyen los contenidos sustanciales entre los diversos niveles de negociación, de tal modo que en los convenios de ámbito mayor se fijan qué materias son de su exclusiva competencia y cuáles otras, en cambio, pueden ser suplementadas, complementadas o simplemente tratadas, en los convenios de ámbito menor. Estos, según el art. 23 de la ley, sólo pueden tratar las **materias delegadas** por remisión expresa. La ley excepciona a las **materias no tratadas** por éste, y a las **materias propias** de la organización de la empresa. Se trata de excepciones razonables, pues ni unas ni otras entrarían, en principio, en contradicción con las disposiciones del convenio de ámbito mayor y, si ello ocurriera, la solución de articulación la da el inciso d).

En efecto, agrega finalmente el art 23 que los convenios de ámbito menor pueden considerar, además, **condiciones más favorables al trabajador**, y parecería a primera vista redundante que la ley deba reiterar lo que –todos sabemos– el orden público laboral ha establecido ya como principio general: el convenio puede disponer por sobre los mínimos legales inderogables, el de ámbito menor por sobre los estándares fijados en el de ámbito mayor y el contrato in-

dividual por encima de todos ellos, siempre que fuera a favor del trabajador. Y sin embargo no es redundante que la ley ratifique lo establecido por los arts. 7 y 8 de ambas leyes LCT y 14.250, saliendo como estamos de una legislación que pretendió derogar el principio de la norma más favorable.

Articulación temporal de convenios colectivos de distinto ambito

La ley 25.250 enfocaba la cuestión de la articulación temporal entre convenios de distinto ámbito, exclusivamente desde el punto de vista de la preferencia por el de ámbito menor, fuera éste anterior o posterior. Esta solución legal había merecido la crítica casi unánime de la doctrina. Fue calificada de *“insólita”* y de *“sin parangón en el derecho comparado”*. Pero, como fuera, del juego de los (derogados) arts. 24 y 25, surgía el desconocimiento implícito del criterio de utilización de la norma más favorable para la articulación temporal de dos convenios.

La ley actual, en su art. 24 inc. b) establece exactamente lo contrario: el convenio posterior modificará al anterior, siempre que fueran de distinto ámbito, **en tanto esta -blezca condiciones más favorables para el trabajador**. La comparación entre convenios se hará siguiendo el principio hermenéutico de la comparación por instituciones, tal como rige en el marco de la relación individual de trabajo (art. 9 LCT) y como lo acepta la mayoría de la doctrina, a pesar de que el texto del art. 7 de la ley 14.250 –armonizado con el art. 8 de la LCT– apunta más bien al criterio de la acumulación normativa.

El criterio de comparación por instituciones (“conglobamiento por

instituciones”) ha sufrido algunas críticas doctrinarias cuando de convenios –y no de leyes– se trata, en tanto y en cuanto la generación de las normas convencionales proviene de una negociación donde las partes colectivas han concedido, seguramente, alguna posición en el tratamiento de alguna institución a cambio de una concesión en sentido contrario en el tratamiento de otra. La crítica parece en principio atinada, pero es un problema más fácil de plantear que de resolver, y en todo caso el respeto a lo negociado globalmente, deberá ceder ante las condiciones más favorables para el trabajador, provenientes de cada institución.

Articulación temporal de convenios colectivos del mismo ámbito

Por otra parte, la ley 25.250, en su (derogado) art. 26, establecía, sin más, la disponibilidad de los derechos consagrados en un convenio anterior, y enfatizaba sobre la aplicación íntegra del nuevo convenio, recalcando que ni una sola de las condiciones más favorables del convenio anterior podía subsistir. Se trataba de una importantísima modificación peyorativa que permitía avanzar sobre los derechos adquiridos, en cuanto la ley lo autorizaba, o mejor dicho, lo estimulaba. Esa disponibilidad colectiva de los derechos iba en contra del principio de irrenunciabilidad, ya que el convenio colectivo fue concebido, históricamente, para mejorar, especializar o reglamentar un derecho consagrado por la ley, y no como un instrumento derogatorio de los mejores derechos preexistentes. Pues bien, en el inciso a) del art. 24 de la ley 25.877, lo que observamos es la supervivencia –sí que atenuada– del (derogado) art.

26 de la ley 25.250. No se habla ya de “disponer”, pero sí se admite la “modificación” del convenio anterior, sin mencionar, en este inciso, como sí se hace en el siguiente y en el art. 23, el criterio de las condiciones más favorables para el trabajador. El legislador ha permitido así que un convenio posterior de igual ámbito pueda modificar uno anterior, sin atenerse estrictamente a las condiciones más favorables para el trabajador, eso es, que el convenio anterior **podría ser modificado también peyorativa mente**.

Independientemente de la posición doctrinaria que se pueda adoptar acerca de la teoría de la incorporación de los derechos convencionales al contrato individual y de la necesidad de la preservación de la condición más beneficiosa, pensamos que la interpretación correcta de este texto consiste en establecer una comparación, entre los convenios anterior y posterior de igual ámbito, a diferencia de lo estipulado en el inciso b), por norma, y no por instituciones, y que el convenio posterior podría modificar peyorativamente alguna institución, en tanto y en cuanto, de la comparación global entre convenios, no surja que el posterior es globalmente peyorativo. De lo contrario, estaríamos, por un lado, restableciendo la lisa y llana disponibilidad colectiva, y entonces reponiendo por vía interpretativa, lo que la ley 25.877 ha querido expresamente derogar y, por el otro, vulnerando **el principio de progresividad en materia de derechos sociales** que surge del art. 1 del Protocolo de San Salvador, anexo a la Convención Americana de Derechos Humanos, conocida como **Pacto de San José de Costa Rica**, el que fue ratificado por nuestro país mediante ley 24.658, y el que

por ende goza de jerarquía suprallegal a partir de lo normado por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional ¹⁰. ♦

(*) *Este artículo constituye un resumen del capítulo respectivo del libro “Reforma Laboral – Ley 25.877”, coordinado por Luis Enrique Ramírez, Ed. Nova Tesis, Rosario, 2004.*

NOTAS

- 1 Ver LCL nº 11, pág. 7: “Cómo acabar de una vez por todas con la ultraactividad”
- 2 Digamos de paso que la modificación del texto del art. 2, trasladando la expresión “o que no hubiere ninguna” del segundo al tercer supuesto, eliminó la discusión acerca de si la circunstancia de que “no hubiera ninguna” se estaba refiriendo a “ninguna convención colectiva anterior” o a “ninguna asociación de empleadores”.
- 3 Entendemos en principio derogado el dec. 1172/00, pues el mismo se autocalifica de norma reglamentaria de la ley 25.250, a pesar de que en ninguno de sus artículos se reglamenta directamente la ley 25.250, sino que se modifican el art. 199/88 y la ley 23.546.
- 4 Conforme “Libertad Sindical y Negociación Colectiva”, OIT, p. 119/120, párrafo 247. Un claro ejemplo de violación del Convenio 98 lo constituía el derogado dec. 1334/91: “... A los efectos de la homologación, la autoridad de aplicación considerará: a) que la convención contiene cláusulas violatorias de normas de orden público dictadas en interés general, si estableciere mecanismos (SALARIALES) indexatorios ... b) que la vigencia de la convención no afecta significativamente la situación económica general si los incrementos

salariales son acordados en función de efectivos aumentos de la productividad ... teniéndose en cuenta ... el mayor rendimiento del factor trabajo ...”

- 5 Ver el Capítulo V – Normas Transitorias, arts. 28 y 29, de la ley derogada.
- 6 En “Derecho Colectivo del Trabajo”, Ed. La Ley, 1998, pág. 440/447 y DT 1994 – B, pág. 1348/1369, respectivamente.
- 7 Por ejemplo, el personal de dirección de las empresas. Similar explicación podría aplicarse a lo que disponía el (derogado) art. 27 de la ley 25.250, en cuanto a la desafectación convencional de las empresas en crisis económica.
- 8 Acuerdo marco de sonoro nombre y de graves consecuencias para los trabajadores, en el marco de la “tercera década infame”, al decir de Héctor Recalde (“La Tercera Década Infame”, Ed. Corregidor, 2003, Buenos Aires), donde la legislación, bajo la capa de la flexibilización y la desregulación del mercado laboral, vino a degradar sus condiciones de vida y de trabajo.
- 9 Ver el desarrollo del tema por Adrián Goldín, op. cit., pp. 1365/67.
- 10 Seguimos al respecto a Gerardo Von Potobsky, quien advierte que la principal consecuencia práctica en el orden jurídico interno de la rejerarquización de los tratados internacionales por la reforma constitucional de 1994 es que mediante la ratificación de un tratado pueden quedar sin efecto las disposiciones legales contrarias, tanto anteriores como posteriores. Se vuelven las mismas inconstitucionales, por oponerse a una norma jerárquicamente superior. La Asociación de Abogados Laboralistas, en ocasión de sus XXVI Jornadas de Derecho Laboral de 2000, en Guaymallén, Mendoza, hizo pública una declaración sosteniendo que la ley 25.250 contrariaba expresamente el principio de progresividad.

REFORMA
LABORAL

El hoy de la huelga: seducida por el derecho, ignorada por la fuerza de los hechos

-----> Por Guillermo Gianibelli

El sentido inicial de esta colaboración a “La Causa Laboral” pretendía ser un comentario a la norma dedicada a la huelga en la última reforma operada por la ley 25.877¹. Sin embargo, ciertas paradojas que resultan identificables a partir de un examen de dicha regulación, de la anterior proveída por la ley 25.250 y, muy especialmente, del nuevo sistema de fuentes que la reforma constitucional de 1994 instituyó en el ordenamiento argentino, sin correlato fáctico equivalente, nos fueron situando en un espacio un poco más amplio, en una suerte de recorrido sobre la huelga y su presente.

Una rápida presentación nos diría algo así como: nunca antes el derecho de huelga tuvo las garantías y salvaguardas que hoy se evidencian en nuestra regulación – explícita e implícita – y, a pesar de ello, las condiciones de su ejercicio se han venido degradando convirtiéndolo en un *rara avis* que lejos está de alzarse como un instrumento que incide en el conflicto laboral particular y en el conflicto social general. Una también inmediata respuesta sostendría: el sistema normativo avanzó hacia su tutela porque la inactividad de su ejercicio lo alejaba de cualquier riesgo de “desborde”. No dejaría de ser una lectura un tanto mecanicista. Los procesos históricos, en algunos casos, sedimentan normas que parecen descontextuadas. Son el resultado de “otras luchas” y “otros sujetos” que podrán ser hoy asimiladas y aprovechadas por los nuevos actores en un horizonte difuso pero siempre factible de construcción colectiva. Como en un juego de espejos, a esta pareja actual de fuerte tutela/escaso desarrollo, se le contraponen históricamente aquella otra de regulación de restricción/pujanza de actuación. Como se ve, las relaciones entre el derecho y el “hecho” de la huelga son inasibles.

Las oscuridades institucionales de la Argentina mucho hicieron para esto. El decreto-“ley” 16.936, del on-

ganiato primero, o la norma de facto 21.400 de la última dictadura después, son manifestaciones de cómo la huelga debía estar ineludiblemente entre una de las tantas negaciones de libertad a las que regímenes puestos y dispuestos por el capital eran tan afectos. Sin embargo, la fuerza de la organización y la expresión incontenible del conflicto social ignoraron la primera y, aunque menos inmediata por el uso de instrumentos destinados a reprimir toda manifestación social (terrorismo de estado), soslayaron la segunda en una de las primeras formas con que la ciudadanía se “animó” al régimen. Los trabajadores, por poner sólo un ejemplo, aunque el más paradigmático, hicieron el “cordobazo”, del que en estos días se cumple un nuevo aniversario, vigente la norma 16.936; y los trabajadores hicieron la primer huelga contra la dictadura en el año 1982, a pesar de la norma 21.400.

Regulación y expresión social no han sido buenas compañeras. En este caso, ¡por suerte!. O más bien por el valor de cada trabajador-ciudadano o ciudadano-trabajador, los que, en conjunto, no abdicaron de ese instrumento insustituible de expresión y articulación del conflicto, el ejercicio de la huelga. Pero estos no dejan de ser los grandes trazos, una evocación de las “epopeyas” del pasado, que no permiten ver los entresijos de actuación y sometimiento con que, en cada contrato individual de trabajo, o en cada conflicto colectivo particular, por aplicación de las normas citadas, pero más que por ello, por esa regulación indetenible y persistente, las sentencias judiciales, las resoluciones administrativas, se intentaba acallar el conflicto.

Esa capilarización de regulación, limitando, prohibiendo o castigando la huelga, acompañó sí su ejercicio durante décadas. Ante esto último, la modificación normativa no debiera ser intrascendente. Debiera permitir un desplazamiento, de regulaciones y prácticas, y un reforzamiento de su sustentabilidad de ejercicio.

Lo que ocurre es que el advenimiento de un nuevo *plafond* de tutela jurídica coincide con un nuevo contexto de funcionamiento sociológico, en el que el conflicto se diluye, se atomiza, se disgrega. En el trayecto de consolidación de un nuevo *status* del derecho, logrado en tanto deslegitimación del régimen precedente, por un lado, e interpenetración del derecho internacional de los Derechos Humanos, por otro, paralelamente se desenganchaban las condiciones socioeconómicas y políticas que permitirían desarrollarlo en plenitud.

El cambio de paradigma productivo (post-fordismo) o en las condiciones de su ejercicio (desempleo estructural) ponen en cuestión la efectividad de la huelga, la facticidad que la habilita y permite: sus condiciones objetivas, la base material de funcionamiento de las fuerzas productivas; y sus condiciones subjetivas, la construcción de subjetividad o pertenencia, esa capacidad de visualizar la agregación de intereses y sintetizar los mismos, característica de la acción colectiva en el fordismo (**Bilbao**). En la historia de la evolución de la huelga –y de sus modelos normativos– se observa cómo la modificación en su conceptualización y alcances ha seguido un itinerario de constatación de la dificultad o ineffectividad de la huelga “típica”: de la huelga contractualizada a la huelga general, sectorial, política o de solidaridad; de la huelga uniforme y en algunos casos indeterminada en el tiempo, a la huelga puntual, parcializada; de la finalidad casi exclusiva de daño y uso del poder de “no-trabajo” (**Holloway**), en condiciones de pleno empleo y producción continua, a nuevas formas de “visibilidad”, hacia fuera del particular espacio del conflicto laboral (**Baylos**); de la huelga del “obrero masa” a la huelga del “trabajador de elite” o

huelgas “corporativas/profesionales” (transportes, servicios públicos, trabajadores estatales, etc.,).

Cabe replantearse, entonces, la pertinencia o subsistencia de las claves estructurales de la huelga como medida de acción sindical provista por el funcionamiento colectivo primero, y por el sistema normativo dirigido al conflicto laboral, o al conflicto central de la sociedad capitalista, luego. ¿Subsisten las condiciones para que éste sea el instrumento típico, preponderante, y más radical de acción sindical, o habrá que pensar en otros medios o procedimientos que la reemplacen, aunque sea parcialmente?. En esta hipótesis habría que aceptar o convenir que la huelga es eso –un medio– (**Romagnoli**), y que en definitiva la tutela que el ordenamiento ha provisto es hacia la acción de los trabajadores organizados y autotutelados y no a un medio específico de dicha acción, aunque el más característico. Por ello es oportuno indicar las señas de identidad de este nuevo derecho de huelga, ahora fortalecido como esos héroes de historietas que se transforman y están dispuestos a enfrentar cualquier peligro.

El marco indispensable para entender dicha mutación y calibrar sus posibles usos y alcances está dado por la tipología constitucional vigente: el Estado Social de Derecho (ESD). El ESD constituye un sistema jurídico-político en el que el método de ordenación está prefigurado por una única finalidad: la garantía y efectividad de los Derechos Humanos Fundamentales (**Ferrajoli**). El ESD, resultado de ese compromiso histórico que en el capitalismo avanzado las fuerzas sociales asumen como “el mal menor”, aún en su ambivalencia, comporta un estadio de garantía de los derechos nunca antes alcanzado en la historia de la humanidad.

Aceptado que el sistema económico sea el capitalismo, también debe ser aceptado que la dominación económica sea regulada y tendencialmente reducida mediante diversos instrumentos de emancipación social. Entre ellos, que los trabajadores utilicen las vías más características de autotutela: la organización colectiva y la huelga.

La huelga en consecuencia es un dispositivo –anómalo en la lógica económica, funcional en la lógica del ESD– que interfiere el mercado, productor de desigualdad, de manera de asegurar la igualdad sustancial (art. 75.23 CN). El capital deja de ganar, el trabajo obtiene un mejor reparto de la renta. Ello sea actuando en la empresa (huelga profesional) o a escala nacional (huelga política). Y si la huelga es instrumento de igualdad, su ejercicio debe estar garantizado en tanto Derecho Fundamental. En tal sentido el Comité de Libertad Sindical de OIT (CLS) ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y sus organizaciones (**OIT**). Su inclusión en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, particularmente en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) con su remisión al Conv. 87 OIT, y su validación como herramienta propia del Estado Social, lo dotan del mayor *status* de protección y exigen del sistema jurídico en su conjunto su garantía. Esta consideración del derecho de huelga se inscribe en la lógica de los derechos concedidos para “obtener derechos”, (**Hanna Arendt**).

Con este breve cuadro de situación deberíamos ahora presentar el régimen normativo de la huelga en el derecho argentino. El mismo se constituye en dos momentos: uno, al sancionarse la reforma constitucional en 1994 asumiéndose la su-

premacía del derecho internacional de los Derechos Humanos (art. 75.22 CN); y dos, mediante la ley 25.250, que traslada dicho principio al derecho de huelga, ahora confirmado por la ley 25.877.

La rotundidad del cambio ocurrido se calibra por el sistema de fuentes con que ahora queda regulado el derecho de huelga. Si la huelga es un Derecho Fundamental, y por tanto debe conformarse en su entorno un dispositivo de tutela adecuado para garantizarlo, automáticamente pone "fuera de juego" toda regulación de restricción del derecho y, a la vez, valla los avances también restrictivos de la práctica de las relaciones de trabajo, de la administración y de la justicia. El armazón del sistema de fuentes se soporta, primero, desde la caracterización de los principios de la libertad sindical como constitucionales (Conv. 87 OIT, por adopción como piso mínimo por el PIDESC, art. 8.3 y el PIDCP, art. 22.3). Luego, por aplicación de los criterios con que en sede internacional se interpreta dicha norma (CLS) conforme lo viene sosteniendo nuestra Corte Suprema respecto de otros instrumentos internacionales (fallos Gíroldi, Fibracca, Mendez Valles, Martini, Edkmedjian). De tal modo la fuente internacional interpenetra en el ordenamiento local como norma mínima de tutela del derecho.

Una conclusión inmediata de lo que se viene señalando sería que la ley 25.250 no hizo más que corregir un evidente desajuste con aquella plataforma constitucional. Ni el "decreto-ley" 16.936, ni el decreto 2184/90 podían ser consentidos por aquella, y por tanto debían ser derogados (art. 34); y la mención expresa a la fuente internacional (art. 33) resultaba sobreabundante. Sin embargo, la norma interna viene a sobre-imprimir aquellos principios con particulares

efectos operativos. Constituye fuente inmediata para los jueces, límite directo para la autoridad administrativa y fundamento del poder reglamentario. Se integra de tal modo al sistema de fuentes descrito que hoy conforma la regulación de la huelga en el derecho argentino. La ley 25.877, como se dijo, viene a confirmar dicho sistema, ratificando la derogación de las normas repudiadas y reformulando el procedimiento en los servicios esenciales que el art. 33 de la ley 25.250 había diferido a la norma reglamentaria (decreto 843/00 aún vigente).

Los principios de este sistema de fuente internacional, aplicables a nuestro ordenamiento, son los siguientes (**OIT y Gernigon, Otero y Guido**):

El principio básico es que el derecho de huelga es "uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales". Que no existiendo una definición de lo que cabe entender por huelga, en general cabe considerar como huelga toda suspensión del trabajo, por breve que sea, con lo que entran dentro de su ejercicio las denominadas como "trabajo a reglamento, huelga de celo, trabajo a ritmo lento, etc.". La única restricción admisible al derecho de huelga sólo se justificaría si perdiese su carácter pacífico.

La finalidad de la huelga, tal como se indicó en relación a su principio básico, abarca no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social. Es legítima, en consecuencia, la huelga general y la huelga de solidaridad.

Son aceptables, como requisitos para la licitud de la huelga, los si-

guientes: la obligación de dar un preaviso; la obligación de recurrir a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje voluntario, en la medida de que sean adecuados, imparciales y rápidos; la obligación de respetar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de una mayoría; la celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga; la adopción de medidas para prevenir accidentes; la garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas.

Con relación a los procedimientos de conciliación debe tenerse presente que los mismos tendrán como único objetivo facilitar la negociación por lo que no deberán ser tan complejos ni ocasionar retrasos tan largos que en la práctica resultase imposible la realización de la huelga o que ésta pierda toda su eficacia. No es admisible el arbitraje obligatorio. No resulta admisible tampoco, la declaración de ilegalidad de la huelga por parte de las autoridades administrativas. Cabe entender como restricción temporal de la huelga las cláusulas de "paz social" o pactadas en el convenio colectivo.

Los principios del Comité de Libertad Sindical consideran ilegítimos los actos de discriminación contra los dirigentes sindicales que organizan huelgas legítimas, y protegen asimismo a los sindicalistas y trabajadores que participan de las mismas. Nadie podrá ser objeto de sanciones por realizar o intentar realizar una huelga legítima. El despido de trabajadores a raíz de una huelga legítima constituye una grave discriminación en materia de empleo por el ejercicio de una actividad sindical lícita, contraria al Conv. 87. Por lo tanto el respeto a los principios de la libertad sindical impide que a los trabajadores se les despidan o deniegue el reingreso por participar de una huelga u otro

tipo de acción reivindicativa. La legislación que permite a los empleadores, a condición de que pague la indemnización prevista por la ley para los casos de despido injustificado, a despedir a un trabajador si el motivo real es su afiliación o participación sindical, no resulta mecanismo de protección contra la discriminación antisindical.

Resultan admisibles los piquetes de huelga, los que no deben ser objeto de trabas por parte de la autoridad pública. Su prohibición sólo se justificaría si la huelga perdiera su carácter pacífico. No resulta, en cambio, legítima, la contratación de trabajadores en sustitución de los huelguistas.

En materia de servicios esenciales, la regulación local – adaptada al régimen de OIT – configura un sistema de mayor protección en tanto no permite la prohibición de la huelga sino sólo su limitación. Sobre esta base y en función de los criterios de OIT tendremos la siguiente regulación:

El concepto de servicio esencial, según la Comisión de Expertos de OIT, es aquel “cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en

toda o parte de la población”. Idéntico concepto adopta el art. 24 de la Ley 25.877, para habilitar actividades no comprendidas en la enumeración de su 2do. párrafo: servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo. La enumeración indicada no se compadece estrictamente con la del CLS que ha considerado como servicios esenciales en sentido estricto: el sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua, los servicios telefónicos y el control del tráfico aéreo. El CLS en cambio no ha considerado servicio esencial en el sentido estricto del término a los siguientes: la radio y televisión; el sector del petróleo; el sector de los puertos (carga y descarga); los bancos; los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos; los grandes almacenes; los parques de atracciones; la metalurgia; el sector minero; los transportes, en general; las empresas frigoríficas; los servicios de hotelería; la construcción; la fabricación de automóviles; la reparación de aeronaves; las actividades agrícolas; el abastecimiento y

la distribución de productos alimentarios; la Casa de la Moneda; la agencia gráfica del Estado; los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco; el sector de la educación; los transportes metropolitanos; los servicios de correos. Esta enumeración configura evidentemente una valla para la ampliación que el art. 24 delega a una “comisión independiente”. Dicha comisión podrá “calificar excepcionalmente”, como servicio esencial, cuando la “duración y extensión territorial de la interrupción” afecte de tal modo que encuadre en el concepto de servicio esencial arriba transcrito, o cuando se trate de un “servicio público de importancia trascendental”. El CLS ha considerado como “servicios públicos de importancia trascendental” los siguientes: el servicio de transbordadores de una isla; los servicios de una empresa portuaria nacional; el servicios de subterráneos; los servicios de transporte de pasajeros y mercancías y de transporte ferroviario; los servicios de correos; los bancos; el sector del petróleo y el instituto monetario nacional. Hasta tanto se dicte la norma reglamentaria, la que especialmente deberá establecer las pautas de funciona-



En movimiento constante...

- Escuelas deportivas ■
- Talleres recreativos ■
- Actividades Físicas para Adultos ■
- Animación de Cumpleaños Infantiles ■
- Eventos ■

“Creemos en la importancia del movimiento y la actividad física a lo largo de toda la vida del individuo. Por ello los invitamos a conocernos y participar...”

- Profesores especializados
- Grupos reducidos
- Enseñanza a través del juego
- Seguridad
- Ciudadano de la Salud

Inform.: 4983- 5891 (Javier Pajoni) / 15 4338 8787 (Daniel Rub)
e-mail: actividadesmoebius@yahoo.com.ar

Lic. en Psicología (UBA)
Silvina Di Giorgio

Psicoterapia Psicoanalítica
Consultas y tratamientos para:

NIÑOS y ADULTOS

*Porque las crisis se enfrentan
mejor cuando hay fortaleza
interna*

Tel. 4501-5161

*Honorarios preferenciales
para Abogados*

miento y facultades de la “comisión independiente”, continuará en vigencia el decreto 843/00.

Sobre las bases precedentes creemos se ha consolidado un sistema en el que la huelga no admite otra restricción que en los denominados servicios esenciales, restricción que no puede llevar a prohibición (sí es admisible la limitación temporal de su ejercicio, conf. art. 8 y 15 ley 14.786); que la titularidad de la huelga corresponde al colectivo laboral, aunque con referencia al sujeto sindical (sin preferencias en este caso conf. art. 5to. ley 23.551 y doctrina CLS); que no existe facultad alguna de la autoridad administrativa para declarar la ilegalidad de la huelga; que entre las modalidades de la huelga se incluyen “trabajo a reglamento, huelga de celo, trabajo a ritmo lento, etc.”; que es legítima la huelga de solidaridad; que todo trabajador estará protegido contra actos de discriminación por ejercer el derecho de huelga, incluido el despido aunque sea indemnizado (Conv. 98 OIT).

No son respuestas normativas menores. Permiten expulsar de nuestro ordenamiento cuestiones tales como que la autoridad administrativa determinaba servicios mínimos de más del 95% del plantel normal (aplicación hecha por el MT en función del decreto 2184/90); o que se considerara a la educación como servicio esencial (Res. 480/2001 del MT, suspendida cautelarmente, JT nro. 69 y CNAT, sala III, caso “Sadop”); o que la autoridad administrativa califique la huelga (CNAT, plenario 93; CSJN, caso “Ravaschino”); o que no se considere como huelga el “quite de colaboración” o “el trabajo a reglamento” (CNAT, sala I, “Estévez c/ Clio”, SCBA, “Almirón c/ Bertrán”); o que se sostenga que la huelga por solidaridad, en el caso declarada por el despido de un

delegado, no esté incluida en las garantías del art. 14 bis (CNAT, sala II, “Cantero c/ Armendo”).

Sosteníamos al comienzo el grado de tutela que hoy exhibe el sistema normativo del derecho de huelga. Es importante remarcarlo. Por caso, un rápido cotejo con dos sistemas del derecho comparado a los que recurrimos con habitualidad, Italia y España, dan cuenta de regulaciones sensiblemente limitativas en relación al nuestro. La ley italiana de 1990, por ejemplo, incluye como servicios esenciales a la administración de justicia o la educación; y el DLRT español, aunque depurado por las sentencias del Tribunal Constitucional, mantiene un uso extensivo del concepto de servicio esencial con determinaciones por la autoridad pública notoriamente exorbitantes al que hemos venido señalando conforme los principios de OIT.

Y llegados a este punto, constatada la potencia tutelar del derecho de huelga en nuestro sistema, volvemos a la hipótesis inicial en la que advertíamos sobre su escasa inserción en el mundo actual de las relaciones de trabajo, al menos en el último período caracterizado por una escandalosa deserción del estado en sus obligaciones de jurificación (desregulación) y aseguramiento de los derechos esenciales (desempleo, precariedad, pauperización). El ejercicio de la huelga se ha caracterizado en este largo período, en su mayor parte, por la denominada huelga “de resistencia”, como modo de enfrentar los ajustes, de personal y salariales, e incluso en muchos casos confundida con el recurso de la retención de tareas frente al incumplimiento del empleador en sus obligaciones remuneratorias.

La huelga en el ESD, para desplegar su verdadera aptitud instrumental de igualación no puede ser otra que la huelga reivindicativa,

aquella que mediante la expropiación transitoria de los poderes empresariales (**Baylos**) recompone transitoriamente la asimetría y obtiene derechos dirigidos al trabajador o a la clase.

Dejado atrás un sistema de exclusión social, con una actividad económica en crecimiento y una mayor demanda de empleo, puede que la huelga recupere aquella finalidad y se inserte en una nueva pugna distributiva. Será entonces el momento de comprobar si esta grandiosa musculatura que hoy ostenta en derechos, y que no deja de ser como esos fisiculturistas que sólo la exhiben, despliega su potencialidad y se convierte en la custodia de su ejercicio y efectividad. ♦

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

- Bilbao, Andres, “Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera”, Trotta, 1993.
- Holloway, John, “Marxismo, estado y capital”, Cuadernos del Sur, 1994.
- Baylos, Antonio, “Formas nuevas y reglas viejas en el conflicto social”, RDS, nro. 2, 1998.
- Romagnoli, Umberto, “La libertad sindical hoy”, RDS, nro. 14, 2001.
- Ferrajoli, Luigi, “Los Fundamentos de los Derechos Fundamentales”, Trotta, Madrid, 2001.
- OIT, “La libertad sindical”, OIT, 4ª. edic. 1996.
- Arendt, Hannah, “El origen del totalitarismo”.
- Gernigon, Bernard, Odero, Alberto y Guido, Horacio, “Principios de la OIT sobre el derecho de huelga”, OIT, Ginebra, 2000.
- Baylos, Antonio, “Huelga y sindicato: ¿una relación en crisis ante la ineficacia de esta medida de presión?”, Gaceta Sindical de CCOO, abril de 2000.

NOTA

- 1 Para un desarrollo del tema, ver el capítulo respectivo del mismo autor, en el libro **“Reforma Laboral – Ley 25.877”**, coordinado por Luis Enrique Ramírez, Ed. Nova Tesis, Rosario, 2004.

Si de derogar normas laborales se trata

-----> Por Roberto C. Pompa

Con motivo de la denuncia presentada por el ex Secretario parlamentario del Senado Mario Pontaquarto, sobre el supuesto reparto de sobornos a senadores para aprobar la reforma de la ley laboral 22250, el Gobierno se propuso derogarla, disponiéndose el Honorable Congreso de la Nación, cuando estoy escribiendo estas líneas, a sancionar un nuevo texto legal.

La determinación sobre si existieron ilícitos tipificados como delitos por el Código Penal corresponderá a la Justicia competente. Sin embargo, resulta claro que al margen que se los compruebe y si los hechos pueden en su caso ser tipificados penalmente, la gravedad de los términos de la denuncia afectó el buen funcionamiento de los principios sobre los que se asienta el régimen republicano de gobierno, en tanto medió una clara injerencia de un poder sobre otro —recordemos que un ex ministro la llamó “Ley Banelco”, lo que siguió nada menos que con la renuncia del Señor Vicepresidente de la Nación—, viéndose comprometido el principio de transparencia de los actos públicos, lo que autoriza sin más a su derogación.

A partir del conocimiento de la denuncia se produjo una especie de clamor sobre la necesidad de derogar o anular la ley 22250. Pero resulta al menos paradójico que no se escuche con la misma intensidad la demanda para derogar la ley general que rige el contrato y las relaciones de trabajo, reguladas por una ley aún más anti-republicana y anti democrática si se repara que fue promulgada al mes de instaurada la dictadura militar, como las demás leyes dictadas con posterioridad que han precarizado las relaciones de trabajo.

Me parece oportuno recordar el mensaje de elevación del proyecto de la ley 21297, donde haciéndose alusión a la necesidad de resguardar el principio de equidad y restablecer la inevitable merma de las fuentes de trabajo y de la producción de bienes, se proponía “recondicionar o derogar aquellas disposiciones susceptibles de configurar situaciones que generen excesos respecto del equilibrio de comportamiento”, y “co-

regir excesos y vicios para reconstruir la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores”. Traducción: Derogación de las normas de mayor contenido protectorio incluidas en el texto original y desaparición física de trabajadores y de los cuadros sindicales que podían poner en peligro el nuevo orden. Un verdadero genocidio social para profundizar un modelo neoliberal impulsado por una fuerte alianza con los sectores de la alta burguesía y el poder económico financiero mundial.

La lógica del poder al servicio de una determinada política socioeconómica explica como lo hace Moisés Meik¹, el sentido de la reforma laboral regresiva introducida en el período autoritario instalado en marzo de 1976, operándose una desregulación salvaje de la ley de contrato de trabajo, que fue complementada entonces con la liberación del derecho colectivo del trabajo, a través de la penalización del derecho de huelga, la suspensión de la negociación colectiva y la intervención de los sindicatos, paralelamente a un trágico proceso de represión que tuvo como principales destinatarios a los trabajadores y a los dirigentes sindicales.²

La reforma a la Ley de contrato de trabajo del año 1976 intensificó la flexibilización, ya sea en materia de francos compensatorios, o a través de la posibilidad de contratación a través de agencias de servicios eventuales, redujo la responsabilidad solidaria en los supuestos de contratación y subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica del establecimiento, redujo la responsabilidad del empleador al supuesto de conjunto económico de carácter permanente, impuso el requisito de impugnar los períodos de suspensión, derogó la posibilidad del trabajador de considerarse despedido en caso de suspensiones menores de treinta días no aceptadas que resultasen agraviantes o injuriosas, suprimió la cláusula que preveía un incremento del 50% de los montos indemnizatorios establecidos en razón de la antigüedad en regímenes particulares y estatutos profesionales aprobados, se redujeron los plazos de preaviso y los plazos de prescripción, entre otras.

Durante el período constitucional iniciado en el año 1983, la ley 24.013 restableció los topes a la indemnización por antigüedad y la ley de convertibilidad 23.928 impuso la desindexación mediante la supresión en general de los procedimientos de actualización. Además, la Ley Nacional de Empleo habilitó a los Convenios Colectivos de Trabajo a establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a un promedio que permite perforar el límite máximo de la jornada diaria o semanal legal y derogó la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres.

Moisés Meik, en la obra ya citada, indica que se visualizan básicamente dos manifestaciones del llamado enfoque flexibilizador. La primera procura una suerte de desregulación "salvaje" de toda la legislación laboral, apoyada en dos mistificaciones propias de centurias anteriores: a) la vuelta al sistema de "libre" contratación del derecho civil y, b) la regulación natural por el "mercado", al cual el derecho debe "adaptarse" como tributo necesario de una suerte de "realismo jurídico". Esta variante tiene hoy en nuestro medio a importantes factores de presión como intérpretes. La otra variante, "aggiornada", procura alcanzar el consenso o "legitimación" de la precarización institucionalizada y de los cambios peyorativos del nivel de beneficios para los trabajadores, propugnándose la utilización de la negociación colectiva como medio de implementación y la exigencia de ritmos intensivos de producción para el reajuste de los salarios, lo que se inscribe en una ofensiva de las entidades empresarias para reducir aun más los costos laborales confrontado con los países enrolados en el Mercosur.

La nivelación hacia abajo empuja a soluciones nacionales retró-

gradas, no sólo en materia de retribución salarial, sino en relación a la introducción de formas de contratación precarizadas, como los llamados contratos promovidos de duración limitada y a otras leyes, como la de Convenciones Colectivas de Trabajo, donde bajo el atractivo de la descentralización de la negociación, se estimularon los acuerdos por empresa en perjuicio de los trabajadores, desactivando el principio de la norma más favorable y el de la condición más beneficiosa, al tiempo que se eliminaba el principio de ultraactividad de las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo.

La Ley Nacional de Empleo amplió las posibilidades de contratación a plazo de las relaciones laborales, especialmente a través de las modalidades promovidas de trabajo por tiempo determinado. Si bien debían habilitarse a través de las convenciones colectivas de trabajo, —las que tenían la obligación de negociar sobre aquellas materias en desmedro de la autonomía colectiva—, lo cierto es que la propia ley contempló la posibilidad de habilitación de la modalidad promovida sin necesidad de autorización por convenio colectivo, cada vez que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social declare, como ocurrió en prácticamente la totalidad del país, la emergencia ocupacional de sectores productivos o regiones geográficas. La adopción de las modalidades promovidas importó la reducción de los tiempos del preaviso, la reducción del monto de la indemnización por extinción del contrato e incluso, la supresión de esta indemnización en las modalidades promovidas para jóvenes, y la exención parcial o total de las obligaciones contributivas a cargo de los empleadores. La intención de lograr así un abaratamiento del costo laboral en desmedro de los

trabajadores, lo evidencia la ley 24.467, de PYMES, al derogar la previa y necesaria habilitación por convenio colectivo, con lo cual desapareció aquella suerte de garantismo estatal que había sido proclamado en resguardo de los intereses del sector de los trabajadores. Así, el Estado no es que deja de intervenir, sino que lo hace a favor de nuevos intereses y en perjuicio del sector de la población que precisamente debía tutelar.³

La incorporación de la figura del trabajo a tiempo parcial no es un bien deseado por los trabajadores y al mismo tiempo permite configurar situaciones de fraude, cuando por ejemplo en un conjunto económico se distribuye la actividad del trabajador entre los distintos integrantes del mismo, reduciendo salarios e indemnizaciones en caso de extinción de uno de los contratos.

Resulta difícil entender como se cumple la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario cuando luego la ley común lo autoriza a cambio de una indemnización, máxime cuando esta indemnización, que tiene como finalidad resarcir los daños e intereses derivados del incumplimiento de una obligación contractual, compensar la pérdida de la antigüedad y de todos los beneficios a ella conexos, compensar por el desgastamiento de la comunidad empresaria y cubrir al trabajador del riesgo del desempleo⁴, prácticamente desaparece por el juego de las modalidades especiales de fomento de empleo creadas bajo el amparo de la ley 24.465, que permitió despedir sin indemnización a los jóvenes menores de 24 años, a las mujeres y a los mayores de 40 años, por lo que la indemnización por antigüedad sólo se aplicaría a los trabajadores contratados que fueran varones y tuvieran la edad entre 24 y 40 años.

Es cierto que esas modalidades fueron desarticuladas con la ley 25013, pero aún así, los nuevos trabajadores se incorporaban a un sistema sumamente precario con la creación de la figura del período de prueba, que permite extinguir la relación sin ninguna indemnización.⁵

Las derogaciones introducidas por la ley 25.013 no modificaron el cuadro de situación, en razón que la eliminación de la integración del mes de despido y la reducción de la indemnización por antigüedad o despido prevista por esta ley, actuaron como un incentivo a despedir, como lo evidencian los altos índices de desempleo. La precariedad en la salida laboral, condiciona y precariza el desarrollo de las mismas relaciones laborales.

La disponibilidad colectiva impuesta por la ley 24467 para PY-MES afecta el carácter superador de la ley que revisten histórica y conceptualmente las convenciones colectivas de trabajo, al tiempo que afecta la autonomía colectiva.

Resulta también muy difícil de entender la validez extintiva del despido discriminatorio luego que la Constitución Nacional, los Tratados internacionales incorporados a ella luego de la reforma del año 1994 y leyes comunes prohíben y fulminan con la nulidad toda forma de discriminación.⁶

Tampoco se puede dejar de mencionar la sanción de la ley 24.522 de Concursos y Quiebras (B.O. del 9/8/95), que en el art. 21 dispuso que la apertura del concurso preventivo produce, con excepción de los juicios por accidente de trabajo promovidos conforme a la legislación especial, la radicación ante el juez del concurso de todos los juicios de contenido patrimonial contra el concursado, en los que el actor podrá optar por verificar su crédito, o por continuar el trámite de los procesos de conocimiento

hasta el dictado de la sentencia, lo que estará a cargo del juez del concurso. El mismo efecto de atracción tendrá la declaración de quiebra (conforme art. 132) y cuando el fallido sea codemandado, el actor —en el caso el trabajador— podrá optar por continuar el juicio ante el tribunal de su radicación originaria —en el caso laboral— sólo después de desistir de la demanda contra el fallido codemandado, debiendo proseguirse ante el tribunal donde está radicado el juicio de quiebra cuando exista litisconsorcio necesario respecto de los demandados (conforme art. 133).

No se trata de cuestionar la intervención del juez del concurso, ni establecer una primacía de un fuero sobre otro, sino de mantener las acciones de los reclamos de los trabajadores al amparo de un procedimiento especial y tuitivo como lo es el procedimiento laboral, el que materializa los principios propios del Derecho del Trabajo, los que se sustentan en la situación de inferioridad en que se encuentran los trabajadores. A diferencia de los procedimientos civiles y comerciales que se sustentan en la prueba documentada, el procedimiento laboral lo hace alrededor del principio de la realidad.

La norma mencionada ha provocado un verdadero desguace de la justicia del trabajo, con el claro propósito de impedir que los trabajadores puedan percibir sus créditos de contenido alimentario en forma íntegra.

La breve reseña de la flexibilización laboral en la República Argentina no puede dejar de incluir el régimen de los riesgos de trabajo a partir de la sanción de la ley 24.557, que permitió dejar sin cobertura a enfermedades no comprendidas en un listado especial, que prohíbe prácticamente el reclamo con fundamento en el derecho común —salvo los supuestos de dolo—, a la vez que reduce y elimina las indemnizaciones.

Resulta también paradójica la sanción de la ley 24.557 que en su artículo 39 excluye la reparación con fundamento en las disposiciones del derecho común, si se piensa que fue dictada con posterioridad a la reforma constitucional del año 1994, que como se sabe incorporó con jerarquía constitucional, tratados internacionales (conf. art. 75, inc. 22 y 23) que consagran expresamente el principio de no discriminación. De esta manera, se excluyen —discriminan— a los trabajadores de los derechos que sin

PERTAJES MÉDICOS

ASESORAMIENTO INTEGRAL EN TEMÁTICA MÉDICA LABORAL, CIVIL Y PREVISIONAL

(Enfermedades profesionales, secuelas de accidentes, determinación de incapacidades físicas y psíquicas, puntos periciales, fundamentos médicos de demandas y defensas, impugnaciones, "mala praxis", evaluación de estudios y documentación médica agregada a una causa, etc.)

CONSULTAS SIN CARGO: LOS HONORARIOS SE COBRAN AL FINALIZAR EL LITIGIO Y **SOLO SI PROSPERA** EL COBRO DE LA ACCIÓN LEGALEJERCIDA.

(CONSULTORIOS EN CAP. FED. Y PROV. DE BS. AS.)

Dr. RULLI, JOSE M. (Mat. Nac.: 49.127) Telef./FAX: 4254-2045 / 4253-7697

23 años de ejercicio de actividad pericial en Tribunales Civiles y Laborales de Capital y Provincia de Bs. As. e-mail: peritajesmed@yahoo.com.ar

distinción le son reconocidos a las demás personas.⁷

Al advertir sobre los cambios fundamentales producidos con carácter general por la crisis económica, se señalan los embates que sufre la estabilidad en el empleo al aparecer sustituida por formas flexibles de contratación, temporal o a tiempo parcial, lo que supondrá la relativización de ciertos principios tradicionales que se encontraban ligados a la idea de estabilidad, como ser, a modo de ejemplo, la carrera profesional, la antigüedad o ciertos sacrificios salariales.⁸

La situación endeble de precarizado en el empleo, limita notoriamente el reclamo de los trabajadores de sus derechos y el ejercicio de los derechos colectivos, como al recurrir a los medios de acción directa o compromete la solidaridad sindical, sabiendo este tipo de trabajador, que transita durante el período de prueba expuesto a la mira del empleador que es el que ha de decidir si satisface su expectativa de transformar su contrato transitorio por otro de tiempo indeterminado, que su situación es sumamente precaria como prácticamente utópica su posibilidad de ejercer algún derecho derivado de la libertad sindical. La precarización contractual es condicionante de la resignación de derechos. La inestabilidad en el empleo condiciona la estabilidad de las condiciones de trabajo. Es que la contratación flexible no se limita a un abaratamiento de los costos indemnizatorios en beneficio del empleador, sino que también fortifica su relación de poder respecto del trabajador.

La erosión, acentuada con las reformas de la estabilidad del empleo, ni ha producido ni parece que haya de producir efectos apreciables en cuanto al crecimiento de los puestos de trabajo. Por el contrario, lleva a una situación genera-

lizada de desprotección e inseguridad de los trabajadores.⁹

En este contexto, el empleador tiene mayor fuerza para imponer toda clase de términos y consolidar situaciones que, en principio, lo favorecen en desmedro del nivel de ingresos de sus dependientes. A su vez, los trabajadores pueden verse obligados a aceptar calladamente esas nuevas condiciones contractuales o el congelamiento de sus remuneraciones para evitar la pérdida de su trabajo. Pareciera como si en épocas tan difíciles, el costo de los ajustes económicos empresariales debería ser soportado por las categorías más vulnerables de los trabajadores para asegurar al empresario mayores tasas de ganancia.¹⁰

En época de crisis, puede observarse un incremento del empleo total o parcialmente clandestino, la extensión de diversas formas de subcontratación fraudulenta (incremento de la tercerización) que procuran evitar el cumplimiento de las normas laborales de orden general, evadir los salarios convencionales de la rama o de la profesión, deteriorando las condiciones de trabajo y acentuando la inestabilidad de los empleos. La extensión del trabajo precario implica un desafío considerable para la administración del trabajo, en tanto restringe la cobertura de sus instituciones, desde la inspección del trabajo hasta la negociación colectiva; afecta a los sindicatos, que ven restringida su representatividad; y a las empresas que cumplen plenamente con la legislación laboral, sometidas a competencia desleal con otras que utilizan ampliamente el trabajo precario.¹¹

Estamos en presencia de un fenómeno que ha estratificado el mercado de trabajo generando una fuerza de trabajo primaria y otra secundaria, siendo cada vez más difí-

cil la movilidad desde la precariedad hacia la estabilidad. Esto se ha dado flexibilizando la demanda y la utilización de las fuerzas de trabajo, pero sin incurrir en mayores costos laborales. La heterogeneización introducida dentro del colectivo de trabajo ha resquebrajado la solidaridad y fortalecido las actitudes corporatistas y de defensa de categorías aisladas.¹²

Al fraccionar la solidaridad obrera, el trabajo precario promueve el individualismo de los trabajadores y reduce su capacidad de negociación, porque por efectos de la evasión total o de la evasión parcial, su paso por el sindicato es efímero.¹³

Podemos preguntarnos hoy, a más de 25 años de la página más trágica de nuestra historia, que nos pasó y nos sigue pasando como sociedad, que no podemos romper aún en la democracia, que pareciera que ha quedado rehén del poder económico financiero, con ese modelo que sólo sirvió para construir un país más endeudado y más pobre, en el que se consolidó un régimen de acumulación que aceleró un proceso de concentración e injusta redistribución de la riqueza y descapitalización del Estado, con graves deterioros en la situación laboral y sus consecuencias conexas reflejadas en el campo de la educación, la salud y la previsión social, cuyo resultado fue la formación de una sociedad profundamente desigual y de alta exclusión, producto de las políticas públicas al servicio del poder económico financiero y del principal disciplinador como lo es el desempleo, la fragmentación del colectivo laboral con los contratos temporarios y la precarización laboral.¹⁴

Debido a la situación de precariedad del empleo y la situación de exclusión en que se encuentran los trabajadores del país, situación que aparece como condicionante para

la aplicación de los derechos fundamentales, el 15,6% de la población económicamente activa se encuentra desocupada y el 18,8% subocupada. Es decir, 4,8 millones de argentinos se encuentran con problemas de empleo. El 47% de los trabajadores se encuentran en negro, sin registrar y el incremento del trabajo en negro desde los años 1990 ha sido del 131%. Entre trabajadores en negro y desocupados hay 6,2 millones de trabajadores argentinos que no tienen seguridad social. Mientras tanto las AFJPreciben aportes por prestaciones que no brindan y el Estado se debe seguir haciendo cargo de los compromisos de la seguridad social sin recibir los ingresos correspondientes, provocando un injusto déficit fiscal. Catorce millones de argentinos no tienen ni obra social ni medicina prepaga. El 44,3% de las nuevas ocupaciones son de entre 20 y 30 horas semanales y en las viejas ocupaciones se supera ampliamente el régimen de 8 horas de la jornada de trabajo sin abonar el tiempo extra. Es universitario uno de cada cuatro desocupados. En consecuencia, el trabajo en negro, la precarización laboral, los bajos salarios y los empleos basura son la característica principal de los nuevos ocupados después de tantos años de hiperdesempleo. Y todo esto


luego de la reforma peyorativa de la legislación laboral, supuestamente dictada para crear empleo y hacer más competitivo el desarrollo de las empresas en un mundo globalizado. Las políticas neoliberales impuestas desde el régimen autoritario instaurado en 1976 y el modelo sin ruptura continuado con el retorno a la democracia no solo agravaron los problemas de la clase trabajadora, sino que condenaron a cada vez más argentinos a una situación de exclusión. Si el Estado no puede dar protección a todos los habitantes se debería pensar por quién comenzar primero y que hay un orden de necesidades y prioridades que en los últimos 25 años se ha alterado, siendo sin dudas la clase trabajadora la más perjudicada. En el ámbito de la Provincia de Buenos Aires, principal conglomerado urbano laboral, el 21,5% de la población ocupada percibe menos de \$ 200 mensuales. El 69,6% menos de \$ 600 mensuales. El 87,8% menos de \$ 1.000, mensuales y que solo el 3,7% percibe más de \$ 2000 mensuales. En el orden nacional los ingresos promedios de los argentinos es un 25% menor al que se necesita para mantenerse por encima del valor de la línea de pobreza correspondiente a un hogar tipo. El salario mínimo y vital y los planes de asistencia se sitúan

Dr. Ciro Ramón Eyras
Dra. María Juana Repetto

Defensa de Trabajadores

Lunes a Jueves de 17 a 19 hs.

AV. CALLAO 441 - PISO 3º B - II CUERPO
CIUDAD DE BUENOS AIRES

 **4371-4328**

Arquitectura & Diseño

Anteproyecto
Proyecto
Dirección de obra
Reformas y reciclajes

Consulta sin costo

Juan Pablo Lázaro
Fernando Pablo Escobar

Arquitectos

4862-5177 ó 0220-485-3119



SINDICATO ARGENTINO TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA FIDEERA

*Adhesión a la Revista La Causa Laboral de la
Asociación de Abogados Laboralistas*

Río de Janeiro 34/36 • (1405) Buenos Aires • Tel/Fax: 4902-3032 y 4901-6125 • E-mail: satif@mastersoft.com.ar

por debajo de la línea de indigencia. Los haberes previsionales no han sido actualizados pese a que la Constitución Nacional les reconoce movilidad.

El tema de la redistribución de la riqueza y de la exclusión es un tema central, de justicia, que debe ser reparado de manera urgente.

Se ha venido legislando en contra de nuestro pueblo. En el orden interno porque se ha gobernado para el privilegio de unos pocos, en vez de procurar el bienestar, la felicidad y la dignidad de nuestro pueblo. Y en el orden externo, porque se ha caído en la humillación de aceptar condiciones de, precisamente, los que a través de sus políticas y organismos de crédito internacional nos han llevado a esta situación de miseria.

Es cierto que la descentralización productiva, las nuevas formas de organización del trabajo, las transformaciones económicas, tecnológicas y productivas obligan a una permanente elaboración del derecho del trabajo y su adaptación a las nuevas formas cambiantes en que se desarrollan las relaciones profesionales, pero no creo que deba tratarse de una refundación institucional como lo proponen algunos autores locales, sino que la protección debe transitar por una instancia de mayor despliegue para recuperar o incluir aquéllas categorías de trabajadores que parecen quedar hoy al margen de sus normas o instituciones.¹⁵

La crisis económica de la década de los 70' y la globalización determinante de una diferente forma de competencia impulsó a las empresas a la búsqueda de menores costos para atender las demandas de un mercado globalizado en el que tenían que introducirse y a la vez competir, por lo que el derecho del trabajo sufre los embates del discurso flexibilizador, que para lo-

grar finalidades puramente económicas procura introducir modificaciones sustanciales que se consideran necesarias frente a la escasez del empleo y el desempleo y la exclusión social, pero que siendo el derecho del trabajo un derecho unilateralmente protector históricamente de los trabajadores, cuanto mayor sea la crisis, mayor debe ser la protección, porque el respeto a la identidad del trabajador exige el respeto al principio de igualdad entre los hombres, que no se da sin una protección especial para la clase más debilitada, la de los trabajadores.¹⁶

No podemos aceptar entonces que para superar la crisis actual y la situación de paro estructural se deba flexibilizar sistemáticamente la norma y las instituciones laborales, sino que por el contrario, a mayor crisis, necesariamente debe haber mayor protección. En este sentido, el Estado no debe permanecer ausente, sino que debe ser el impulsor de las políticas en defensa del trabajo y de los trabajadores.

La experiencia argentina nos enseña cuán graves pueden ser las consecuencias derivadas de la abdicación de su respectivo rol por cualquiera de los referidos poderes del Estado, y sobre todo del Judicial.

Y hablando de justicia no podemos dejar de apoyar la necesidad de organizar un poder judicial independiente para asegurar la plena vigencia de un Estado de derecho. La democracia no consiste únicamente en renovar con cierta periodicidad y mediante el voto popular a los representantes del pueblo. Supone también el respeto por las instituciones republicanas, por la vigencia del derecho, por cumplir la palabra empeñada en época de campaña electoral, por privilegiar lo solidario sobre lo individual, por

asumir un compromiso de vida y de lucha por los más necesitados para alcanzar así mediante la dignidad de la persona, el logro del bien común.

Nadie puede dudar hoy la grave situación por la que atraviesa el país, que no es nueva, sino producto de actos de corrupción, de la ineficacia y crisis del rol del Estado, de políticas impositivas regresivas, de la evasión estructural, de una apertura indiscriminada de la economía, de la ausencia de protección a la industria local, de la postergación de las economías regionales, del aprovechamiento del sector empresario e industrial sobre los derechos de la clase trabajadora, del abandono de los jubilados, de las peleas, internas y olvidados del movimiento sindical, de las prebendas de los sectores que por igual se beneficiaron tanto cuando fueron contratistas del Estado, como cuando se quedaron con sus bienes a partir del proceso privatizador. Pero también de la crisis de la clase dirigente que conduce al descreimiento de la gente. De por lo menos 25 años de políticas de gobierno llevadas a cabo bajo la influencia y dependencia de países y organismos de crédito internacional, adoptadas en el orden interno por personeros que actuaron al servicio de intereses ajenos, en contra de la comunidad y en procura de establecer un modelo que sólo ha servido para ampliar la brecha entre ricos, cada vez menos y más ricos, y pobres, cada vez en número mayor y más pobres. Por eso resulta muy difícil de entender que los organismos que recetaron las políticas que nos llevaron a esta situación de miseria, sean los mismos que hoy nos quieran dictar las medidas que debemos cumplir, sin advertir la generalización de la crisis y que su profundización pueda llevar a enfrentamientos y con-

flictos sociales que es imperioso evitar. Tampoco se puede dudar que siempre hubo personas más necesitadas y sectores más postergados. Pero ante el aumento de la precariedad lo que se produjo fue el agravamiento de las desigualdades, condicionando la misma concepción de persona como sujeto de derecho solidario y protegido. Aparecen así nuevos sujetos sociales, excluidos del sistema, pero sin dudas sujetos de derecho, con nuevas formas de protesta precisamente por la ausencia de trabajo y sindicalización, que reclaman inserción y dignidad, que deben ser reconocidos y no perseguidos. El riesgo país son las cifras de pobreza, marginación y exclusión social que hoy dominan a nuestro país y en general a los de América Latina.¹⁷

Por eso, para la vigencia de un estado social de derecho resulta esencial la vigencia de un poder judicial independiente, en momentos que hay en la sociedad un reclamo, una mayor demanda de justicia. De la dignidad de la justicia dependerá la dignidad del derecho.¹⁸

Entonces no puede dejar de causar preocupación al mundo del trabajo y a los ius-laboralistas, la declinación de la labor judicial cuando se aparta del cumplimiento de su labor fundamental, esto es el control constitucional de las decisiones de un Poder Ejecutivo que ha llegado a asumir facultades legislativas, utilizando para ello los reiterados argumentos de "crisis" y "emergencia". Esto es, lo que Augusto Morello ha llamado con precisión "defecto en el control y exceso en el acompañamiento".¹⁹

Tal acompañamiento del modelo, expuesto principalmente en cuestiones vinculadas con los derechos sociales, quedó plasmado en casos paradigmáticos cuya mención es oportuna, donde las oscila-

ciones de los criterios jurisprudenciales relegan el reconocimiento de los derechos sociales a los avatares de la economía. Así, siguiendo a Kesselman y completando su análisis, podemos citar a modo de ejemplo: 1) Al declararse en la causa "Peralta y otro c/ Estado Nacional" del 27/12/90 la constitucionalidad del llamado decreto de necesidad y urgencia 36/90, que limitó la devolución de depósitos bancarios a una suma determinada, entregándose el excedente en bonos. Sostuvo la Corte que, a partir de reconocerse una "emergencia económica", la voluntad soberana de la República se identifica con la del Poder Ejecutivo, y deposita en el Presidente la toma de decisiones derivadas de esa situación; 2) Al fallar el 7 de mayo de 1990 el caso "Soengas", el Alto Tribunal dejó de lado la garantía del régimen de retribuciones surgida de una Convención Colectiva de Trabajo, basándose para ello en una anterior "emergencia económica que la Nación atravesaba"; 3) El 10 de junio de 1992, en el caso "López c/ Explotación Pesquera de la Patagonia S.A.", acompañó las políticas de bajas de costos laborales seguidas por el Ejecutivo, en especial las referidas a salarios e indemnizaciones, fundándose para ello en argumentos y conceptos economicistas; 4) En el caso "Rodríguez c/ Cía. Embotelladora Argentina SA y otro" del 15 de abril de 1993, se hizo lugar a la tesis que restringe la responsabilidad solidaria del empleador en los supuestos de contratación y subcontratación, en razón de la significativa importancia que ello puede incidir para el desarrollo del comercio interno e internacional, de considerable trascendencia para la economía del país y que podría afectar el propósito de afianzar la seguridad jurídica; 5) En el caso "Chocobar", del 27 de di-

ciembre de 1996, se colocó el orden público económico como supraordinante de los derechos sociales; 6) En el caso "Villarreal c/ Roemmers s/Cobro" del 10 de diciembre de 1997, se convalidó la aplicación de los topes a la indemnización por antigüedad, sosteniéndose que es facultad del legislador establecer las consecuencias que se derivan de la ruptura del contrato laboral, sin que los jueces se encuentren habilitados para decidir sobre el mérito o la conveniencia de la reglamentación legal sobre la materia, lo que aparece complementado luego con el caso "Recurso de Hecho en autos Lucanic c/Volpino Laboratorios SA y otro" del 18 de setiembre de 2001, cuando el Máximo Tribunal sostuvo que los alcances del art. 245 de la LCT no están definidos únicamente en el primer párrafo y que constituye una afirmación infundada la suposición de que la garantía constitucional de la protección contra el despido arbitrario consiste en el cierto equilibrio entre el resarcimiento y el ingreso del trabajador; 7) En oportunidad del caso "Guida", del 2 de junio de 2000, cuando se convalidó

Dra. Adriana E. Séneca

**Contadora Pública
Licenciada en Administración**

Asesoramiento al Abogado Laboralista

- Determinación y Cuantificación de diferencias salariales
- Formulación del cuestionario pericial e impugnaciones
- Asesoramiento técnico y asistencia en actos periciales
- Análisis comparativo reparación Acción civil y L.R.T.

Sarmiento 1462, Piso 5 "A"
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel/Fax: 4375-6300 / 4100
E-mail: aeseneca@yahoo.com.ar
adrianaseneca@hotmail.com.

la decisión del Poder Ejecutivo Nacional de reducir los salarios en el ámbito del sector público; 8) En el caso "Gorosito", del 1º de febrero de 2002, cuando defendió en principio el sistema de la ley 24557 que impide accionar a los trabajadores con fundamento en el derecho común, salvo el supuesto que la propia ley prevé; 9) En el caso "Palomeque" del 03 de abril de 2003, cuando consideró improcedente la resolución que extendió solidariamente la condena a los directores y socios de la sociedad anónima empleadora por la falta de registración de una parte del salario convenido y pagado a un trabajador; etcétera.

Por eso apoyamos la necesidad de designar en el Máximo Tribunal un especialista en derecho del trabajo y derecho social que esté comprometido ciertamente con la defensa de los principios que inspiran el ordenamiento tuitivo especial.

Al analizar la nueva ley laboral algunos autores señalan que marca un punto de inflexión. Particularmente pienso que no profundiza ni agrega a las existentes, nuevas normas peyorativas en contra de los trabajadores. Un parte médico diría que "el paciente se mantiene estable" y la nueva medicación no lo ha agravado. Y esto es un buen síntoma y una señal de esperanza. Pero no creo que se trate de un real punto de inflexión, ni que aún pueda hablarse de mejoría, desde que se insiste en legislar sobre instituciones que han flexibilizado las relaciones individuales del trabajo, como lo son el período de prueba, la eliminación de la integración del mes del despido del instituto del preaviso cuando ha sido otorgado, la reducción de los plazos de preaviso e indemnizaciones sustitutivas, los topes indemnizatorios en casos de despidos incausados y la

reducción del piso indemnizatorio mínimo.

Oportuno es recordar que los principios que informan la materia no solo son fuente de derecho, sino que sin desconocer la potestad del legislador emanada del pueblo y la Constitución, le imponen el deber de dictar normas protectorias de acuerdo a los fines que inspiran la materia. En la nueva ley pareciera omitirse el principio constitucional de progresividad que rige para el legislador, en virtud del cual la nueva norma debe ser más beneficiosa y más abarcadora que la anterior.

En este mundo "globalizado", de "modelo único", de "aldea global", de "estados sin frontera", "del rey mercado" que nos han hecho creer, debería promoverse en estos tiempos de aparentes cambios, un verdadero diálogo social, un debate sobre la democracia, sobre el rol del Estado, sobre la intervención de los ciudadanos en la vida política y social, sobre las relaciones del poder económico y financiero, sobre lo que afirma y niega la democracia, sobre el derecho a la felicidad y a una existencia digna, sobre las miserias y esperanzas de la humanidad, sobre las prioridades a favor de los más necesitados y sobre el rol del Estado para establecer un orden social más justo, para todos.²⁰

En este debate la necesidad de readaptación de la norma laboral a los principios protectorios y de progresividad constituye un imperativo de justicia para un trabajo decente.

En materia normativa a la vez que proponemos la derogación de todas las normas desprotectoras del trabajador y que no han observado el principio de progresividad, proponemos sancionar la imprescriptibilidad de las acciones y créditos laborales mientras el contrato y la relación de trabajo estén vigentes, en razón de su contenido ali-

mentario, la hiposuficiencia del trabajador y el carácter de orden público de las disposiciones; la extensión de la responsabilidad empresarial en los casos de subcontratación y delegación en los casos de prestación de servicios que correspondan a la actividad principal o accesoria sin la cual la primera no pudiera cumplirse; la extensión de la responsabilidad de la sociedad a los socios, directores, administradores y controladores en casos que se compruebe una situación de fraude laboral; la invalidez en juicio de los libros que carezcan de las formalidades previstas en la ley; la obligación del empleador de presentar en juicio los recibos de haberes por los períodos o conceptos reclamados y las constancias que acrediten por el período invocado el ingreso de los aportes y contribuciones con destino a la seguridad social; la obligación del empleador de llevar y exhibir ante requerimiento judicial o de la autoridad administrativa las constancias de control horario de sus dependientes; la participación de los trabajadores o representantes sindicales en el control de la producción, suspensiones y despidos por causas económicas y colaboración en la dirección de la empresa; la posibilidad de opción de los trabajadores de considerarse despedidos o perseguir el restablecimiento de las condiciones esenciales del contrato de trabajo alteradas; el derecho a ser oído y de defensa del trabajador previo a la aplicación de sanciones disciplinarias en poder del empleador y como requisito de validez; la caducidad de las sanciones disciplinarias como antecedentes a tener en cuenta luego de transcurrido un lapso razonable; el derecho expreso del trabajador a retener tareas frente al incumplimiento del empleador a sus obligaciones contractuales y legales; la responsabi-

lidad del empleador por el incumplimiento a sus deberes de seguridad; el derecho del trabajador en igualdad de condiciones al escalafón, ascensos y preferencias; el derecho del trabajador a ser reincorporado y a percibir indemnización por daños en los casos de despido discriminatorio; la ratificación del Convenio 158 de la OIT; el derecho del trabajador a ser reincorporado o seguir percibiendo salarios hasta que medie condena judicial en los casos de despido incausado o cuando la causal invocada fuese falsa; la eliminación de los topes indemnizatorios; el derecho del trabajador a accionar con fundamento en el derecho común en caso de accidentes o enfermedades del trabajo; la asistencia letrada obligatoria del trabajador en las etapas administrativas de conciliación previa; la asistencia letrada obligatoria del trabajador con motivo de la extinción por mutuo acuerdo, instrumentada únicamente ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo; la opción en cabeza del trabajador de continuar su reclamo ante la Justicia del Trabajo o el juez universal en caso de concurso o quiebra del empleador; la adecuación de los salarios mínimos a las necesidades de una canasta familiar; el ajuste de los beneficios previsionales por desvalorización monetaria; el reconocimiento del carácter salarial de todas las prestaciones que se reciban como contraprestación del trabajo; el reajuste histórico y periódico de los salarios por costo de vida; la reducción de la jornada legal sin merma de la remuneración; el reconocimiento del carácter de dependiente laboral en todos los casos que un trabajador se incorpore a una actividad ajena, con incorporación de todos los derechos y beneficios de la normativa laboral, derogando figuras como el régimen de pasantías y aprendizaje.

Por supuesto que no todos estarán de acuerdo. Especialmente los que apoyaron o simpatizaron con el régimen militar, los que ocuparon funciones públicas en ese mismo régimen, los que impulsaron el modelo que nos llevó a esta situación de miseria, los lobbystas y voceros de los organismos de crédito internacional, los que fomentaron la reforma laboral peyorativa, los que hablan de refundar el derecho del trabajo eliminando la rigidez de la normativa de orden público laboral.

No importa, discutamos, abramos el debate. La democracia nos abarca y concierne a todos. ♦

NOTAS

- 1 Cfe. Moisés Meik, en "Un amplio y consecutivo menú de la desprotección al trabajo. Necesario ejercicio de la memoria", en 4º Congreso Internacional de Política Social, Laboral y Previsional, "Políticas Sociales para la Justicia Social", organizado por FAES, Buenos Aires, 1992.
- 2 Cfe. informe de la CONADEP, Eudeba, "Nunca Más", 1984.
- 3 Cfe. Roberto C. Pompa y Moisés Meik, en "Nuevas modalidades contractuales", Doctrina Laboral, ERREPAR, enero 1996, págs. 11 y siguientes.
- 4 Cfe. voto del Dr. Perugini, en oportunidad del Acuerdo Plenario nro. 218, en autos "Sawady c/ Sadaic", del 30/3/79.
- 5 Cfe. R. Pompa y M. Meik, en la obra ya citada.
- 6 Conf. Roberto C. Pompa, en "Nulidad del despido por causa de discriminación", en Doctrina Laboral, Nro. 143, Errepar, julio 1997, págs. 683 y ss.
- 7 Conf. Roberto C. Pompa, en "Nulidad del Despido por Causa de Discriminación", ya citada.
- 8 Conf. Sala Franco en "Lecciones de Derecho del Trabajo", pág. 36 y 37.
- 9 Conf. Montoya Melgar, en "La estabilidad en el empleo y la reforma socialista del estatuto de los trabajadores"
- 10 Conf. Miguel Rodríguez Piñero, en "Jornadas técnicas sobre concertación social y empleo", Madrid, noviembre de 1981, Editorial Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1982, pág. 120.
- 11 Conf. Introducción de Jorge A. Di Frieri en "El empleo precario en la Argentina", publicación M.T.S.S. Y CIAT, O.I.T., Bs.As., marzo 1986.
- 12 Conf. Julio César Neffa, en "Empleo Precario en la Argentina", pág. 110.
- 13 Conf. Juan Carlos Fernández Madrid, en "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", La Ley, año 2000, Tomo I, pág. 91.
- 14 Cfe. Federico L. Schuster, en "La trama de la crisis", Informes de coyuntura n° 3, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- 15 Cfe. Robert Castell, en "Derecho del Trabajo: redespliegue o refundación", en Derecho Social, 5/99.
- 16 Cfe. Juan C. Fernandez Madrid, en "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", T. I.
- 17 Cfe. Sentencia 2533 del Juez Roberto Pompa, Juzgado del Trabajo nro. 38, en autos "Carestía Saenz Amilcar c/Estado Nacional y otros/Amparo" del 9 de mayo de 2002.
- 18 Como dice el Dr. Rodolfo Capón Filas.
- 19 Conforme Pedro Kesselman, "Sobre el rol judicial de controlar la constitucionalidad", en Revista del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, Nro. 48, agosto 2001, pág. 22.
- 20 Del discurso formulado por el Premio Nobel José Saramago: "ESTE MUNDO DE LA INJUSTICIA GLOBALIZADA", en oportunidad de la clausura de 2º Foro Social Mundial

"¿Qué hacer con los riesgos del trabajo?"

Un debate sin representantes de las víctimas

-----> Por Luis Enrique Ramírez

La Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social organizó el 12 de agosto de 2003 una Jornada en el hotel Emperador, supuestamente para debatir "¿Qué hacer con los riesgos del trabajo?". En el mes de noviembre del año pasado, en la página web de la asociación, se publicó la "Editorial del mes", en la cual **Mario E. Ackerman** hace "una crónica de la Jornada", que creo necesario comentar, ya que –como se verá– el debate brilló por su ausencia o, mejor dicho, por ausencia de representantes de las víctimas de siniestros laborales. En cambio, la cámara que nuclea a las A.R.T. adquirió cincuenta entradas, según hemos podido averiguar.

Seguidamente analizaremos cada parte del informe de Ackerman, aclarando que tengo bien en claro que no se trata de sus opiniones personales, sino de un resumen del resultado de esa Jornada.

M.A.: El pasado 12 de agosto de 2003, con la participación de representantes de todos los sectores interesados, en los salones del Hotel Emperador, se llevó a cabo la Jornada convocada por la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que, bajo el título ¿Qué hacer con los riesgos del trabajo?, pretendió generar un amplio debate en torno de las virtudes y defectos del sistema, con el propósito último de contribuir a la introducción de las correcciones que pudieran resultar necesarias para mejorarlo.

Se me asignó en esa oportunidad la función de producir una crónica de la Jornada, esto es, una reseña objetiva de cuanto expusieron representantes del Poder Ejecutivo, del Poder Judicial, de los empleadores, de los trabajadores, de las aseguradoras de riesgos del trabajo y de los académicos del derecho.

L.E.R.: *Leyendo la lista de los panelistas y expositores, llego a la conclusión que no "todos los*

sectores interesados" participaron. Cuesta aceptar que "los trabajadores" estuvieran representados en estas jornadas, pero lo que es seguro es que nadie habló por las víctimas de los infortunios laborales y de las A.R.T. Por lo tanto el debate no fue tan "amplio" y, quizás, ni siquiera fue debate.

M.A.: A conciencia de la dificultad que se planteaba para una presentación imparcial a quien, como yo, tiene una posición tomada tanto sobre el sistema de la LRT en general como sobre la mayoría de sus instrumentos, hice el mayor esfuerzo para recoger, despojado de subjetividad, todo cuanto se expuso en ese enriquecedor encuentro al que asistieron alrededor de 200 participantes.

En estos términos, la *crónica* quedó presentada con este esquema:

1. *Valoración general del sistema.*
2. *Aspectos positivos.*
3. *Aspectos negativos.*
4. *Correcciones que deberían introducirse.*

L.E.R.: *No dudo del esfuerzo de Mario Ackerman por ser objetivo e imparcial en su crónica. Pero el acto "académico" no fue objetivo ni, menos aún, imparcial y, por lo tanto, tampoco fue "académico".*

M.A.: 1. Valoración general del sistema

Así como no se advirtieron en las diferentes exposiciones mayores discrepancias frente a las virtudes que se reconocen y a los defectos que se reprochan al sistema de la LRT, también puede afirmarse que hubo una coincidencia general en cuatro puntos:

a) No hay marcha atrás. El régimen de responsabilidad individual con seguro voluntario diseñado en el año 1915 por la Ley 9688, y actualizado en el año 1991 con la Ley 24.028, estaba agotado y había mostrado ya su

incapacidad para dar una respuesta adecuada a la complejidad de las cuestiones generadas por los riesgos del trabajo.

L.E.R.: *Por lo dicho en los puntos anteriores, a nadie debería sorprender que no hayan existido “discrepancias” en las exposiciones, o que se advirtiera “una coincidencia general” en determinadas cuestiones.*

En cuanto a que “no hay marcha atrás”, coincido en que no se puede volver al sistema de responsabilidad individual del empleador, con seguro voluntario, diseñado por la ley 9688. Pero considero que es imprescindible terminar con esta especie de “privatización” del sistema de prevención y reparación de los siniestros laborales, propio del modelo neoliberal salvaje que soporamos en la década del 90. Hay que afirmar, enfáticamente, que la Seguridad Social es absolutamente incompatible con operados que actúan con fin de lucro. Reiteradamente he sostenido que las A.R.T. y las víctimas de accidentes laborales mantienen una relación de suma cero, en la cual lo que una gana la otra lo pierde. En la lógica del sistema, para mejorar la rentabilidad de las A.R.T., la variable de ajuste de los costos son, necesariamente, las prestaciones que deberían recibir los damnificados. Y esta relación víctima/ART, naturalmente conflictiva, se desarrolla en un proceso kafkiano, con una correlación de fuerzas absolutamente desigual, en la cual el trabajador se planta en soledad frente al poder económico de la aseguradora y su batallón de médicos, abogados, con tadores, ingenieros, etc..

M.A.: b) La respuesta es la prevención. Más allá de los debates

que puedan entablarse en torno de la reparación de los daños a la salud producidos por los riesgos del trabajo, los primeros y los mayores esfuerzos deben volcarse a la prevención.

L.E.R.: *Difícil es no coincidir con esta premisa. La duda que me queda es si alguien planteó que la L.R.T. instituye un sistema perverso que, lejos de incentivar la prevención por parte de los empleadores, la desalienta. Cuando los declara prácticamente inimputables, salvo caso del dolo (art. 39); o cuando coloca a las A.R.T. a controlar a sus propios clientes, en un mercado tremendamente competitivo; o cuando reduce el control a menos del uno por ciento (1%) de los establecimientos (dec. 1278/2000), no parece que se estén haciendo reales esfuerzos por mejorar la prevención.*

M.A.: c) Hay logros importantes pero también quedan asignaturas pendientes. El sistema de la LRT tiene valiosos logros que suponen una mejora sustancial con relación al régimen anterior, pero también presenta aún importantes defectos que no pueden ignorarse.

L.E.R.: *Si los “logros importantes” se relacionan con el sistema anterior, nada tengo que decir. Excepto que dicho sistema prácticamente había colapsado y que cualquier cosa puede ser un “logro importante”. Paratiendo del fondo del pozo, cualquier paso es un paso hacia arriba. Pero si nuestra meta es un sistema de relaciones laborales y de seguridad social, que coloque nuevamente al hombre en el centro del escenario, desplazan do concepciones individualistas, materialistas e insolidarias, entonces nos costará encontrar los*

“logros” que menciona Ackerman en su crónica.

M.A.: d) Corregir para preservar. El reconocimiento de virtudes y defectos en el sistema debe llevar a la corrección de éstos para la preservación y potenciación de aquéllas.

L.E.R.: *Alertamos contra formas gatopardistas, que pretenden que algo cambie para que todo siga igual. La L.R.T. tiene una lógica perversa, al enfrentar a dos sujetos con intereses manifiestamente contrapuestos, con una notoria desigualdad entre las partes. El damnificado, indefenso y en soledad, frente a la A.R.T, su capacidad económica y su batallón de profesionales. Las Comisiones Médicas, lejos de equilibrar este desigual conflicto, han sido funcionales al negocio de las aseguradoras, aceptando pasivamente su rol de “filtro” de los justos reclamos de las víctimas.*

M.A.: 2. Aspectos positivos del sistema.

Seis son, al menos, los grandes logros que se reconocen al sistema de la LRT:

a) Cambio de actitud. En los empleadores, los trabajadores, el Estado y, aún, en los sectores académicos, se advierte interés y preocupación sincera por la salud y seguridad en el trabajo; se habla, se discute y se trabaja en prevención.

L.E.R.: *No se puede afirmar seriamente que se verifica un “cambio de actitud” en los actores sociales, respecto a la salud y a la seguridad en el trabajo. Aquí sí que habría que escuchar a los trabajadores (y no a los que se dicen sus “representantes”) y a las víctimas (ausentes en el de*

bate). *Mas que hablar y discutir, hay que ir y recorrer fábricas y establecimientos, especialmente los de las Pymes. Nada, absolutamente nada, ha cambiado. Cualquiera otra cosa que se diga es puro "verso". Ya hemos dicho que los empleadores se encuentran desinteresados por el tema. Basta que paguen sus \$ 15 por trabajador, para que pierdan todo interés en la preservación de su salud. Según la L.R.T., ni aún en caso de grave negligencia serán responsabilizados. Si el "interés" del Estado en el tema se traduce en el accionar de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y de las Comisiones Médicas, entonces podemos afirmar que el Estado está prácticamente ausente, tal como pretendía el modelo imperante en la década menemista. Lamentablemente los sindicatos todavía no han tomado cartas en el asunto, salvo honrosas excepciones. En cambio es cierto que el sector "académico" se sigue divirtiendo con el tema.*

M.A.: b) Información. Hoy hay información confiable. Hay estadísticas y documentación sobre riesgos del trabajo, siniestralidad, etc., y toda esta información es de fácil acceso.

L.E.R.: *Este es uno de los tantos slogans con los que nos bombardean los voceros de las A.R.T. y los burócratas de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Hay más información, es cierto, pero no es "confiable", ya que se limita al reducido sector formal del mercado de trabajo. Además, todos sabemos cómo se pueden manipular las estadísticas.*

M.A.: c) Unidad de criterio. Más allá de los reproches que se puedan dirigir a las comisiones médi-

cas –jurisdiccionales y Central–, la vía procesal diseñada ha permitido la existencia de unidad y consecuente previsibilidad de los criterios que permiten el acceso a las prestaciones del sistema.

L.E.R.: *Si la "unidad de criterio" de las Comisiones Médicas está dirigida a defender el negocio de las A.R.T. y fastidiar a los trabajadores, como ocurre en la realidad, entonces me parece muy ligero colocar esta característica como un aspecto positivo del sistema. Es cierto que hay "unidad de criterio" para avalar las principales políticas de las A.R.T.: jamás una patología columnaria será un siniestro laboral, aunque el trabajador haya tenido que someter su columna vertebral a trabajos inhumanos durante décadas; jamás una hernia será el resultado de tareas que demanden esfuerzos permanentes; ante un accidente las lesiones o daños internos siempre serán "de antigua data", o "congénito", o "inculparable". Hay uniformidad de criterio para modificar "in pejus" la incapacidad reconocida por la propia A.R.T., o para imponer trabas burocráticas a las presentaciones de las víctimas, o para realizar el "milagro" de haber hecho "desaparecer" las enfermedades profesionales, tal como muestran las propias estadísticas de la S.R.T.. En definitiva, hay unidad de criterio para mejorar la tasa de ganancias de las A.R.T., convalidando casi todas sus felonías.*

M.A.: d) Inmediatez. Frente al siniestro laboral, el sistema ofrece cobertura inmediata del daño a la salud.

L.E.R.: *Esto es cierto, en la medida que no se trate de patologías columnarias, hernias, varices o enfermedades profesionales, es*

decir el 80% de los siniestros laborales. Las obras sociales sindicales pueden atestiguarlo.

M.A.: e) Celeridad. El trabajador o, en su caso, sus derechohabientes, tienen un rápido acceso a las prestaciones en especie y dinerarias y, en los supuestos de discrepancias entre ellos y la ART, los plazos para la solución de los conflictos se han abreviado sustancialmente.

L.E.R.: *Reitero que el "rápido acceso" a las prestaciones es para el 20% de los siniestros laborales. En cuanto a los plazos de resolución de las controversias, me pregunto si algún participante mencionó los ocho (8) a doce (12) meses de demora que tienen los dictámenes de la Comisión Médica Central, o el año y medio de la cámara Federal de la Seguridad Social. Hoy, un juicio laboral puede insumir un plazo menor, especialmente en la ciudad de Buenos Aires.*

M.A.: f) Reducción de la litigiosidad. Frente al alto nivel de litigiosidad que exhibía el sistema anterior, los índices actuales, tanto intra como extrasistémicos, son notablemente inferiores.

L.E.R.: *Durante la dictadura militar también se redujo la "litigiosidad" en la Justicia Federal y bajó la presentación de "habeas corpus" en el fuero penal, respecto al período democrático. En nuestro caso la situación es idéntica. En primer lugar, el trabajador se encuentra sólo frente a la A.R.T., sin asesoramiento médico ni patrocinio jurídico. En segundo lugar, ni los propios abogados laboristas conocen el farrago de leyes, decretos y resoluciones que reglamentan el sistema. En tercer lu-*

gar, la tremenda centralización de las Comisiones Médicas, a razón de sólo una (1) por provincia, con la Comisión Médica Central y la Cámara Federal de la Seguridad Social en la ciudad de Buenos Aires, desalienta a las víctimas a formular reclamos y tener que trasladarse centenares de kilómetros, con todos los inconvenientes que es fácil imaginar. En cuarto lugar, algunos integrantes de la Cámara Federal, que habitualmente declaran las costas "en el orden causado", provocan el desinterés de los abogados por estos conflictos. En quinto lugar, una burocracia infernal que decide arbitrariamente qué notas recibe y cuales no, con burocratas que las modifican a su antojo, ante la infinita paciencia de la víctima, que esperó horas para que se la reciban. ¿Alguno de los participantes en esta luja Jornada habrá concurrido a la patética Mesa de Entradas de Av. Corrientes 127, P.B.? Lo dudo.

M.A.: 3. Aspectos negativos del sistema.

También se pueden concentrar en seis grupos los aspectos más reprochables en el sistema:

a) Complejidad y contradicciones normativas. El diseño normativo, a partir de los defectos técnicos de la propia Ley 24.557, ha obligado al dictado de numerosos Decretos y,

especialmente, de un igualmente elevado de Resoluciones normativas que en muchos casos no han respetado la jerarquía normativa.

L.E.R.: Los "defectos" de la L.R.T. no son "técnicos". No hay una falla en la técnica legislativa. Son total y absolutamente intencionales. Como ya hemos dicho en otras oportunidades, la ley 24.557 fracasó en alcanzar sus objetivos aparentes (prevención, reparación, etc.), pero ha sido tremendamente eficaz en sus objetivos ocultos (un nuevo "negocio" para los grupos económicos dominantes, separar a los trabajadores de sus abogados, etc.). La maraña legislativa es claramente funcional a la defensa de los intereses de las A.R.T.

M.A.: b) Limitación a la economía formal. Si bien la LRT también es de aplicación obligatoria en las relaciones de trabajo clandestinas, las virtudes del sistema no operan en tales supuestos, especialmente cuando se trata de un empleador no registrado.

L.E.R.: En esto estamos de acuerdo.

M.A.: c) Defectos de la prevención. En materia de prevención se observan tres grandes defectos: 1) mala definición de las responsabilidades de empleadores, trabajado-

res, aseguradoras, sindicatos y Estado; 2) debilitamiento de los servicios de prevención y 3) imperfección de la normativa sobre exámenes médicos.

L.E.R.: Se advierte que se elude mencionar los verdaderos motivos del fracaso de la prevención: el fomentado desinterés de los empleadores y el absurdo de poner a fiscalizar a quienes no tienen mayor voluntad de hacerlo, porque atenta contra su "negocio". Así de simple.

M.A.: d) Limitaciones para el acceso a las prestaciones reparadoras. Si bien a partir del incremento de las prestaciones dinerarias producido por el Decreto 1278/00 el monto de ellas puede considerarse satisfactorio, subsiste aún la limitación para el acceso a la cobertura del sistema que genera el listado de enfermedades profesionales, cuya apertura por la vía del mecanismo previsto en los incisos b) y c) del apartado 2 del artículo 6 de la Ley 24.557 –según la modificación introducida también por el Decreto 1278/00–, en razón de los requisitos de causalidad impuestos, resulta de difícil materialización. También es severamente cuestionable la vía administrativa diseñada para el acceso a la cobertura, en la que es reprochable tanto la integración exclusiva por profesionales del arte de curar, como la competencia que

Presentación del libro

“REFORMA LABORAL - LEY 22.877”

Editorial NOVA TESIS invita a la presentación del libro “Reforma Laboral - Ley 25.877”, dirigido por Luis Enrique Ramírez, la que tendrá lugar el día jueves **15 de julio**, a las **18.30 horas**, en el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal. El libro será presentado por el Dr. Teodoro Sánchez de Bustamante.

se le ha atribuido y el procedimiento impuesto, que no garantiza el derecho de defensa de las partes.

L.E.R.: *El monto de las prestaciones dinerarias, aún con las mejoras introducidas por el decreto 1278/00, está muy lejos de poder ser considerado "satisfactorio", especialmente en las incapacidades menores al 50%, que son el 94% de los siniestros. En estos casos, las misérrimas indemnizaciones de la L.R.T. sólo fueron incrementadas un 23%. El aumento del "tope" no mejoró la situación de la inmensa mayoría de los damnificados, ya que sólo alcanza a trabajadores jóvenes con remuneraciones muy elevadas.*

En cuanto a las enfermedades profesionales, pareciera que en el "debate" se olvidaron de mencionar las causas por las cuales las A.R.T. han producido un nuevo "milagro" argentino: su virtual desaparición. En un país en el que casi nadie cumple estrictamente las normas de higiene y seguridad laboral, las enfermedades profesionales aceptadas por el sistema sólo son el 1,54% del total de siniestros verificados. Pero si desagrégamos las hipoacusias (que se pagan con un fondo especial), las enfermedades profesionales son el 0,31%. Respecto a la supuesta "apertura" del listado de enfermedades profesionales, reglamentada por el decreto 1278/00, recuerdo que en su momento la calificué de "espejitos de colores". ¿Algún participante en la Jornada mencionó que las Comisiones Médicas rechazan las presentaciones de los trabajadores solicitando la "apertura" del listado de enfermedades profesionales, cuando el certificado está firmado por un médico que no es "legista"? ¿Cuántos trabajadores cuentan con un médico "legista"? El tiempo me dá la razón.

M.A.: e) Dispersión de competencias judiciales. A partir de las reglas de los artículos 21 y 46 de la Ley 24.557, se abre un injustificable y poco eficaz abanico de competencias judiciales.

L.E.R.: *¿No habría sido mejor que hablan del disparate jurídico de poner a los médicos a decir lo que es y lo que debe ser en derecho y justicia?. Sin lugar a dudas que los arts. 21 y 22 de la L.R.T. y sus reglamentaciones son institucionales, ya que el derecho de defensa que consagra el art. 18 de la Constitución Nacional, incluye el derecho de tener juzgadores idóneos. Ello con independencia de si se trata de tribunales administrativos con facultades jurisdiccionales. Ni qué hablar del art. 46, que claramente avasalla las competencias provinciales, tal como lo han afirmado los superiores tribunales de varias provincias (Buenos Aires, Mendoza, etc.).*

M.A.: f) Responsabilidad civil. La limitación de la responsabilidad civil del empleador contenida en el artículo 39 de la Ley 24.557, que en su aplicación en casos concretos podría resultar inconstitucional, no es funcional al sistema e introduce tanto un innecesario riesgo de inseguridad jurídica y económica para los empleadores como de injusticia para los trabajadores y sus derechohabientes.

L.E.R.: *Coincido y me llama la atención esta "concesión" que hacen los defensores del sistema.*

M.A.: 4. Correcciones necesarias. A partir de una valoración general positiva del sistema, y de la consecuente necesidad de introducir modificaciones para superar los aspectos negativos, en la apretada síntesis que hizo en su presenta-

ción inicial Luis RAMÍREZ BOSCO puede afirmarse que también existe un consenso general en que tres son las acciones principales que deberían encararse:

1) Simplificar la regulación, porque la complejidad normativa es un premier obstáculo tanto para el conocimiento del sistema como para la su operatividad eficaz.

2) Legitimar jurídicamente al sistema, esto es, introducir las correcciones en la Ley 24.557, en los decretos reglamentarios y en las resoluciones dictadas por la SRT que demanda el respeto por las jerarquías normativas, cuya reiterada violación pone en cuestión la validez de aspectos fundamentales del sistema.

3) Conectar al sistema con la seguridad social. Sea que se lo considere o no como un subsistema de la seguridad social, la falta de coordinación con el régimen de obras sociales y la imperfecta relación con el régimen previsional provoca una dispersión de esfuerzos y, consecuentemente, una mala administración de los recursos afectados.

L.E.R.: *Repito que, leyendo el listado de los panelistas de la Jornada, no me extraña la "valoración general positiva" del sistema, hecha desde las comodidades y lujos del céntrico Hotel Emperador, pero muy lejos de la dura realidad de las fábricas y establecimientos, especialmente del interior del país. A los que de buena fe definen la L.R.T., los invito a acompañar a las víctimas en su peregrinaje por los absurdos vericuetos procesales del sistema. Seguramente cambiarán de opinión.*

En cuanto a las "correcciones necesarias", la única y más urgente es el desplazamiento de los que operan en el sistema con afán de lucro, ya que sus "afanes" son incompatibles con un pretendido subsistema de la Seguridad Social.



Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados

Comisión Directiva Nacional

Adherida a la C.G.T. e I.U.W./S.I.T. - Personería Gremial N° 12

Sede: Av. CASEROS 715 - C.P.: C1152-AAD - CAPITAL FEDERAL

Tel/Fax: 4300-5010 4307-8185 Líneas Rotativas

www.petroleoygas.com.ar - e-mail: faspygp@petroleoygas.com.ar

Migraciones: la nueva ley 25.871



-----> Por *Ciro Ramón Eyras*

Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en territorio de un Estado.

Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, 1948

“Los gobiernos y los juristas a los que contratan hacen lo imposible para trazar un límite entre la libre circulación del capital, las finanzas, las inversiones y los hombres de negocios que son sus agentes, dándoles la bienvenida y deseando que se multipliquen, y las migraciones de personas que execran públicamente para no ser derribados por sus electores.

Existe un punto en el que ambas intenciones se contradicen: La libertad de comercio e inversión pronto alcanzaría sus límites si no se complementara con el derecho de quienes buscan trabajo a ir donde hay puestos de trabajo a cubrir.” Sygmunt Bauman. Comunidad. Siglo XXI. 2003.

Ley 25.871

La lectura de esta nueva ley de “migraciones”, destinada a reglar el ingreso y egreso de extranjeros en nuestro país, alienta nuestras cautas esperanzas de progreso democrático. En primer lugar cabe señalar que viene a reemplazar la “regla estatal” (Capón Filas dixit) N° 22.439, sancionada por la dictadura militar y que en consecuencia lleva la firma del “legislador supremo” Jorge Rafael Videla, hoy condenado por la justicia argentina. Pero al margen de este importante dato, es gratificante la lectura atenta de esta nueva ley, ya que de la misma se desprende, en términos generales, un evidente espíritu democrático concordante con principios rectores en la materia que provienen de la Constitución Nacional sancionada en 1853, principios que fueran impulsados por Juan Bautista Alberdi.¹

Quando hablamos de “MIGRANTES” o de MIGRACIONES no podemos dejar de hacer, aunque fuere brevemente, un poco de memoria, recordando que en la materia nuestro querido país tiene antecedentes históricos contradictorios. Hemos mencionado a Alberdi y la C.N. de 1.853 lo que implica recordar el ingreso masivo de migrantes, en especial italianos, españoles y otras nacionalidades europeas que transformaron con su trabajo la realidad argentina, heredada de la colonia española. Pero al mismo tiempo no podemos olvidar la otra cara de la moneda: EXPULSIÓN de extranjeros por motivos políticos e ideológicos decretados al amparo de la llamada LEY DE RESIDENCIA “4144”.²

Derogada la Ley de Residencia, la regla estatal 22.439 al igual que su antecesora la 17.294 conservó su letra y su espíritu, y nuevamente, aún en gobiernos electoralmente elegidos, se mantuvieron disposiciones que posibilitaban la expulsión de extranjeros por motivos políticos o ideológicos. En efecto, sancionada la “22.439” el 23 de marzo de 1981, autorizó al Poder Ejecutivo a establecer las “condiciones” en que un extranjero podía ser admitido y permanecer en el país (art. 12) según reglamento a dictarse. Este reglamento fue dictado recién el 31 de agosto de 1987, y lleva la firma del Dr. Alfonsín (Decreto 1434/87). Pues bien, en el Reglamento de Migraciones se establece, en su artículo 22 que “Están absolutamente inhabilitados para ser admitidos y/o permanecer en el país... los extranjeros comprendidos en los siguientes impedimentos... g) REGISTRAR ANTECEDENTES QUE HAGAN PRESUMIR QUE PODRÍA COMPROMETER LA SEGURIDAD...”

DAD O EL ORDEN PUBLICO O LA PAZ SOCIAL". Se reimplanta entonces lo que disponía el decreto 4805/63. He aquí lo que nosotros llamamos, casi, la letra y el espíritu de la famosa y derogada LEY DE RESIDENCIA.

Cuando el Dr. Capón Filas comenta este artículo y su inciso, dice breve pero contundentemente: **NUEVAMENTE AQUÍ SE MANIFIESTA LA PELIGROSIDAD DE LA DOCTRINA DE LA SEGURIDAD NACIONAL** ³.

El Decreto del DR. Alfonsín no sólo "reglamenta" una norma estatal de la dictadura militar, sino que reincorpora en el inc. g) citado lo que disponía el decreto ley 4805/63. Esto podría llamarse continuidad de la "seguridad jurídica" de la clase gobernante desde 1904...

Migraciones y Derechos Humanos

Toda la materia contemplada en esta nueva ley 25871 tiene relación directa, podríamos decir que está impregnada, con la necesidad democrática de respetar los derechos humanos. Las "migraciones" de habitantes de un país a otro están impulsadas por diversos motivos, especialmente económicos o políticos, sociales, culturales, etc. La nueva ley mencionada incorpora importantes principios con inspiración directa en nuestra Constitución Nacional, normas de la O.I.T. y de las Naciones Unidas.

Dada la necesaria brevedad de esta nota haremos solamente una enumeración de algunos de ellos. Así, el art. 3 (que tiene 11 incisos) declara que la ley debe asegurar criterios y procedimientos de admisión **NO DISCRIMINATORIOS**, mantener la tradición humanitaria, promover la inserción laboral, etc. El artículo 4 declara enfáticamente:

"El derecho a la migración es esencial e inalienable de la persona y la República Argentina lo garantiza sobre la base de los principios de igualdad y universalidad". El artículo 5 declara que es obligación del Estado asegurar la igualdad de trato de los extranjeros que hubieren ingresado según las leyes argentinas vigentes, con lo que no hace sino enfatizar lo dispuesto por la Constitución Nacional en su art. 20.

Sin embargo la ley avanza en la materia, y declara que el Estado asegurará el acceso igualitario a los inmigrantes y sus familias "en particular lo referido a servicios sociales, bienes públicos, salud, educación, justicia, trabajo, empleo y seguridad social"; y establece que en ningún caso la irregularidad migratoria impedirá su admisión como alumno en un establecimiento educativo (art. 7). Tampoco se le podrá negar o restringir el acceso al derecho a la salud, la asistencia social o atención sanitaria (art. 8).

El artículo 10 incorpora el derecho a la "reunificación familiar" y el art. 16 dispone que en ningún caso la irregularidad migratoria podrá afectar los derechos de los trabajadores inmigrantes frente a los empleadores en relación con su empleo.

En cuanto a las causales para la admisión y/o expulsión de extranjeros, contempladas ahora en el art. 29 de esta nueva ley, puede observarse que no se incluyen motivos políticos, ideológicos, raciales o personales (discapacidad, por ejemplo). Por el contrario sólo se mencionan como impedimentos delitos con penas privativas de la libertad de tres años o más, delitos de "genocidio" o crímenes de guerra, actos de terrorismo o delitos de lesa humanidad, etc.. Igualmente se contemplan los hechos de "fraude" para ingresar o para facilitar el ingreso de personas en forma


**EDITORIAL
UNIVERSIDAD**



**Ley
de Contrato
de Trabajo
y sus reformas**
Comentada, Anotada,
Concordada.
1^a edición actualizada.
704 ps.

MIGUEL ÁNGEL MAZA
**Manual básico
sobre la
Ley de Riesgos
del Trabajo**
206 ps.



PAULA C. SARDIENGA
**PyMEs
Relaciones
laborales en las
pequeñas
empresas**
884 ps.

MIGUEL ÁNGEL MAZA
**Manual básico
sobre la
Ley de Riesgos
del Trabajo**
206 ps.



LAIS RAMÍREZ BORSO
**Para una
introducción
al Derecho
del Trabajo**
204 ps.

PAULA C. SARDIENGA
**PyMEs
Relaciones
laborales en las
pequeñas
empresas**
884 ps.



OSORIO FLOJIT
**Código Penal
de la República
Argentina**
Historiario,
Jurisprudencia,
Doctrina.
12^a edición actualizada.
680 ps.

OSORIO FLOJIT
**Código Penal
de la República
Argentina**
Historiario,
Jurisprudencia,
Doctrina.
12^a edición actualizada.
680 ps.



**DICCIONARIO
de ciencias
jurídicas,
políticas, sociales
y de economía**
DIRECCIÓN:
VICENTE DE SANTI
12^a edición reestructurada
y aumentada. 988 ps.

**DICCIONARIO
de ciencias
jurídicas,
políticas, sociales
y de economía**
DIRECCIÓN:
VICENTE DE SANTI
12^a edición reestructurada
y aumentada. 988 ps.

Tels /fax: 4382-4220/4383-8203
www.ed.universidad.com.ar
Info: ed.universidad.com.ar

ilegal, promover la prostitución, etc.. Podrá ser motivo de expulsión, además el extranjero que ingrese a la República por lugar no habilitado o eludiendo cualquier forma los controles migratorios (art. 37).

En relación a los procedimientos de "expulsión" o no admisión de extranjeros, consideramos que la detallada ley que comentamos asegura en todos los casos el debido proceso legal que incluye, lógicamente, el derecho a la defensa.

Reiteramos que es ésta solo una superficial y breve mirada sobre la nueva ley de Migraciones, ya que se trata de un verdadero código, de 125 artículos, que viene a reemplazar la "regla estatal" de la Dictadura Militar Nº 22.439 y su decreto reglamentario.⁴

Derechos laborales de los migrantes espontáneos

En nuestro país, tiene importancia especial el trato dado a centenares de miles de inmigrantes espontáneos que ingresan desde los países limítrofes o de otros latinoamericanos⁵. Lo hacen como turistas, como estudiantes, etc.. Y vencidos los plazos legales quedan en violación de las leyes migratorias, trabajando sí pero contratados "en negro".

Son trabajadores, muchos de ellos campesinos, que son atraídos por el mayor desarrollo capitalista de nuestra sociedad. Hasta hace muy poco tiempo estos trabajadores tenían sólo derecho a percibir sus haberes por el tiempo trabajado, pero no gozaban de ningún tipo de indemnización por despido. Se les aplicaba directamente lo dispuesto en el Código Civil en materia de nulidades. Así lo dispuso el fallo plenario "Nauroth Echeagaray Ricardo y ots. C/ D'Onofrio Nicolás" Derecho del Trabajo Tomo

33, pág. 703, con nota del Dr. Krotoschin. Idem Derecho Laboral Año 1.973, pág. 681: NO ES VÁLIDO EL CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO POR UN TRABAJADOR EXTRANJERO QUE RESIDE EN EL PAÍS EN INFRACCIÓN A LA LEY 17294, SIN PERJUICIO DE SU DERECHO A PERCIBIR LA RETRIBUCIÓN POR EL TRABAJO CUMPLIDO".⁶

Esta situación de desigualdad, frente al trabajador nacional o legalmente radicado vino a corregirse por la ley 20.744 (11/9/74) que, si bien mantiene la prohibición del "objeto" del contrato cuando así lo dispongan leyes o reglamentos, establece que LA PROHIBICIÓN DEL OBJETO DEL CONTRATO ESTA SIEMPRE DIRIGIDA AL EMPLEADOR. Esta disposición es completada por el art. 42 de que textualmente dice: **"el contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones e indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo"**.

En materia laboral, los migrantes espontáneos aún residiendo ilegalmente han gozado, desde la ley 22.744, no sólo de su derecho a cobrar lo devengado por el contrato prohibido, ergo nulo, sino que además pueden reclamar las indemnizaciones correspondientes.

En este aspecto la "regla estatal" 22.439 produjo un retroceso en relación a la Ley de Contrato de Trabajo, ya que en su artículo 109 exime al empleador de cumplir con las obligaciones emergentes de la legislación laboral, cuando el extranjero contratado —aquel que "residía legalmente"— se transformare en ilegal o caducare su habilitación para trabajar. Esta norma viola di-

rectamente lo dispuesto en la ley nacional 20.744 en la materia y ha quedado hoy derogada por la ley 25871.

Cauta esperanza

Decimos que la nueva ley despier-ta una "cauta esperanza" de progreso democrático, de respeto por los derechos humanos. La cautela se debe a innumerables motivos, pero en especial a la necesaria espera de la "reglamentación" de la norma.

Sin embargo este aspecto, consideramos, no debería traer mayores problemas siempre que se respete el mandato constitucional de "no alterar su espíritu".

El segundo y fundamental motivo para ser "cauteloso" es tomar en cuenta que la problemática del respeto a los DERECHOS HUMANOS, no depende ni mucho menos de las leyes, sino de los factores económicos y políticos de la hora a nivel mundial. Es decir depende de las fuerzas económicas y políticas que manejan la humanidad en esta época de la "globalización", concepto que no debe confundirse con el también globalizado concepto de imperialismo. Como dice José Sar-mago: *Revista Ñ*, suplemento de "Clarín" (27/3/04) "lo que llamamos democracia es una falacia, una fachada, porque el único poder real es el poder económico multinacional". Por nuestra parte, aún con cautela, lo reiteramos, mantene-mos la esperanza que nos despier-ta la lectura de la ley comentada. ♦

NOTAS

1. "La inmigración espontánea es la mejor; pero las inmigraciones sólo van espontáneamente a países que atraen por su opulencia y por su seguridad o libertad". Bases y puntos de partida para la organización polí-

- tica de la República Argentina. Ed. Francisco Cruz. Barcelona. 1914. Conforme su obra "Sistema Económico y Rentístico de la Confederación Argentina. Ed. Raigal. 1954 , pág. 124 y siguientes.
2. La ley 4.144, llamada Ley de Residencia, que dio fundamentos a groseras violaciones de los Derechos Humanos, desde 1.904 en adelante, fue siempre muy criticada por la mejor doctrina, pudiendo destacarse la obra del profesor constitucionalista Carlos Sánchez Viamonte. "Biografía de una ley antiargentina". Fue derogada por la ley 14.445 del año 1.958, gobierno Dr. Frondizi.
 3. Trabajadores extranjeros y derecho argentino. Capón Filas, Rodolfo. CIAT. OIT 1.980 pag. 132. Los principios básicos de la OIT establecidos por los Convenios 97 y 143 y Recomendaciones 86 y 151 pueden verse en TRABAJADORES MIGRANTES. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
 4. Recientemente una publicación de la Federación Iberoamericana de Ombussman, titulada MIGRACIONES, Ciudad Argentina Dykinson S.L. bajo la dirección de Guillermo Escobar, de la Universidad de Alcalá, España, examina la problemática en Latinoamérica y algunos países europeos, España y Portugal. Señalamos muy especialmente el trabajo sobre Argentina analizando la regla estatal 22.439, un trabajo crítico" de la Defensoría del Pueblo de la Nación Argentina, bajo la di-

rección del Secretario General de la Defensoría, Carlos Guillermo Haquim.

5. Sobre el tema puede verse el trabajo de los Dres. Goldín Adrián y Rivas Daniel "Trabajadores Migrantes en el ámbito del MERCOSUR". Derecho del Trabajo. 1992. Pag. 1351. Finalmente recomendamos el libro de la Dra. Paula Costanza Sardegna, "La trabajadora migrante en el Mercosur" Edit. LexisNexis 2001. Si bien enfocado especialmente en las "trabajadoras" esta obra es un completo análisis de la actual problemática de las migraciones a nivel nacional e internacional.
6. De la lectura del fallo Plenario 193, del 7/9/1973 surge que el Dr. Folchi, Subprocurador General del Trabajo, funda su postura contraria a la doctrina sentada, en un trabajo publicado por nosotros en Derecho Laboral, año 1971, pag. 664 titulado "Régimen Constitucional y Legal de los Trabajadores Extranjeros". Posteriormente hicimos la crítica del Plenario 193, también en Derecho Laboral año 1973, pag. 657 en artículo titulado "En torno a los trabajadores migrantes espontáneos". Afortunadamente el trato discriminatorio contra estos trabajadores quedó anulado como lo expresáramos por la sanción el mismo año 1.973 de la ley 20.744 (11-9-74 B.O. 27-9-74) que impidió que normas del Código Civil se interpretaran en contra de los trabajadores (art. 40 al 45) D.L. 1974, pag. 610/ 611.

Estudio Jurídico

PIZZORNO-FREYTAG

Av. Belgrano 809 8° A y C
(1092) Capital Federal
Telefax.: 4343-5689 • 4342-2231

TRIBUNALES PARKING S.R.L.

**ESTACIONAMIENTO
FRENTE AL PALACIO
DE JUSTICIA**

**Lavalle 1346
Tel: 4373-1951**

"Soluciones Informáticas"
**Reparación de PC
a domicilio**

Hardware - Software
Configuraciones - reparaciones
PC's, redes, impresoras, monitores

**Pedro Geretto 4502-3014
piottereg@arnet.com.ar**

PARA TOMARSE VACACIONES

La **Asociación de Abogados Laboralistas** ha formalizado un convenio con la **Asociación Judicial Bonaerense** para que nuestros asociados puedan disfrutar de las instalaciones y servicios del **Hotel El Parador de la Montaña** en la Provincia de Córdoba y del Campamento Judicial de Miramar, en la Provincia de Buenos Aires.

El Hotel Parador de la Montaña se encuentra en Santa Rosa de Calamuchita, hotel y cabañas en una zona parquizada de 20 hectáreas. Se brinda régimen de alojamiento con pensión completa.

El Campamento, en el paraje El Durazno de Miramar, cuenta con cabañas para cuatro o seis personas, además de las instalaciones propias de un camping.

El ofrecimiento es para la llamada "temporada baja" (excluye, pues, semana santa y las ferias judiciales de verano e invierno).

Hotel El Parador de la Montaña

\$ 33 por día por persona mayor de cinco años cumplidos con pensión completa (no incluye bebidas ni extras)
Los menores de 5 años, abonan el 50% de la tarifa
Los menores de 2 años, no abonan

Campamento Judicial de Miramar

Cabañas para 4 personas: \$ 18 por día
Cabañas para 6 personas: \$ 50 por días (estas cabañas poseen baño, kitchenette, heladera y calefacción)

Las reservas deberán solicitarse en la Secretaría de Turismo de la Asociación Judicial Bonaerense, sita en calle 49 n° 488, La Plata, TE 0221 / 423-6101; 423-2632; 425-6294, email: turiajb@latinmail.com

Sobre humos y fuegos

-----> Por Enrique Arias Gibert

En el número anterior de *La causa laboral* se publicó un artículo de Raúl Horacio Ojeda con referencia a la función del artículo 23 RCT cuyas tesis principales, inspiradas en las tesis de Goldin y de Ackerman son:

- ◆ Que las notas típicas de la relación de dependencia ya no reflejan a todos los sujetos que necesitan protección;
- ◆ Que esta dilución de las notas típicas determina un haz de indicios que deriva de procesos intuitivos que determinan el “color” o el “olor” de la laboralidad;
- ◆ Que serán los hechos los que determinen la individualización normativa de la relación y que jamás debe hacerse el proceso a la inversa; y por último
- ◆ Que como consecuencia de los puntos anteriores la presunción del artículo 23 RCT sólo se tornaría operativa cuando “... se corresponda con una tarea que normalmente es de carácter laboral”.

El artículo en tratamiento pertenece a una corriente de opinión que intenta extenderse tomando como fundamento la puesta en cuestión del paradigma fordista-taylorista como estrategia de acumulación capitalista. Es importante en tanto revela la inocencia y buena fe del autor de la nota al dar por supuestos puntos de partida que nada tienen de inocentes.

Esquemáticamente, la respuesta puede ser concebida en los siguientes términos: La quiebra del paradigma fordista no ocurre mágicamente ni por consecuencia directa de la aplicación de nuevas tecnologías sino como una decisión estratégica de modificar el patrón de acumulación, pasando de la producción en serie en grandes cantidades, a la producción de pequeñas series con alto valor agregado, como alternativa de superación de los efectos de la tendencia decreciente de la tasa de ganancia. Esta alteración de los patrones de producción determina al mismo tiempo el cambio de los patrones de distribución, intercambio y consumo que, con la producción, actúan como un todo orgánico. En otras palabras, no es el destino sino una decisión política tomada a nivel global lo que produce el cambio del paradigma productivo.

Lo que está en crisis no es el atributo de la “dependencia” sino el modo en que éste ha sido designado por la doctrina y jurisprudencia tradicional. En rigor de verdad, el atributo de la dependencia ni siquiera ha sido definido por la doctrina tradicional. Lo que sí puede encontrarse en ella es la denotación de las propiedades de la dependencia. Cuando se confunde el atributo con las propiedades es inevitable que se tenga de la dependencia una idea indefinida.¹

Como consecuencia de ello no hay una disolución de las notas típicas del atributo de dependencia sino de las propiedades manifiestas en la dependencia (ya no es necesario en muchos casos exigir horarios, uniforme, etc.).

Jamás se conoce de otro modo que a través de signos. En consecuencia, el conocer mediante signos no es un resultado de “la ya mencionada insuficiencia de las reglas clásicas de la dependencia” sino de una característica del conocer humano en todo tiempo y lugar.

Todos los hechos están preformados por la naturaleza histórico-social del sujeto perceptor y del objeto percibido. Como decía Nietzsche, no es posible creer en el dogma de la “inmaculada percepción”. El error de la tesis que se discute consiste, precisamente en a) dar los hechos como evidentes; b) considerar la intuición como fuente de conocimiento. Para salvar su error le hubiera bastado consultar, ya que introduce el problema semiótico, el desarrollo de Peirce quien, en ese ámbito introduce el problema de la abducción o intuición como modo de conocimiento (tesis que supongo el origen lejano de las afirmaciones de Ojeda). Si lo hubiera hecho, se habría dado cuenta de que la abducción o intuición no puede jamás ser fuente directa de conocimiento comunicable sin el desarrollo de los procesos lógicos de análisis y síntesis. Se habría dado cuenta también de que a la intuición (primeridad) le sigue la categorización (terceridad) y que recién a partir de ese momento puede obtenerse el objeto individual (segundidad). Es decir, el camino exactamente inverso al que propone en su tesis.

El artículo 23 RCT no define el contrato o relación de trabajo sino una presunción que debe seguirse ante la aparición de determinados signos. La discusión

entonces jamás puede plantearse a partir de esta norma sino del plexo normativo definido a partir de los artículos 21 y 22 RCT.

En definitiva, la nueva mirada, no es otra cosa que una re-presentación de las tesis tradicionales que hicieron del casuismo una insignia para evitar discutir sistemáticamente las categorías centrales del derecho laboral. Hecha esta exposición esquemática corresponde desarrollar los conceptos vertidos.

1. El ojo del buen cubero

El derecho del trabajo es, probablemente, el área del orden jurídico donde con mayor fuerza existe resistencia hacia la sistematización del conocimiento. Se pretende fundar esta imposibilidad de sistematización en la casuística del derecho del trabajo, en el carácter transaccional de las normas y su mutabilidad o en el carácter excepcional de sus institutos.

En cuanto a la casuística del derecho del trabajo, no debe olvidarse que el universo de casos posibles en el derecho civil es aún mayor que en el derecho del trabajo y ello no ha conspirado para la determinación abstracta de las reglas generales (podríamos llamarlas determinaciones generales) de interpretación de las conductas.

En cuanto al carácter transaccional, no puede olvidarse que todo el derecho es transaccional, es la resultante de consensos en la sociedad civil emergentes del conflicto. El derecho laboral es tan transaccional, en este sentido, como los derechos reales. Todo el derecho es una producción social histórica y por ende, producto del conflicto entre clases, fracciones de clase o bloques de intereses. Si bien es cierto que las categorías que estructuran el derecho del tra-

bajo no gozan de eternidad, también lo es que ninguna categoría jurídica en ningún ámbito del derecho tiene esta característica.

Todas las categorías jurídicas (al igual que las económicas) son contingentes, resultado del acuerdo político fundamental que la sociedad se da a sí misma en el marco de los conflictos propios de una sociedad dividida en clases y que se resuelve a partir de la hegemonía. En otras palabras, no existen categorías económicas o jurídicas fuera de un sistema social determinado e históricamente contingente.

Por otra parte, dentro de un sistema social dado, las categorías centrales del orden jurídico no son mudables. Forman parte del consenso político fundamental recogido en la Constitución. Cuando se habla de la mutabilidad de las normas laborales como obstáculo a la sistematización de las categorías fundamentales, lo que se pretende es impedir el ingreso de las categorías jurídicas que emergen de la Constitución a las relaciones jurídicas de apropiación de la fuerza de trabajo.

El último argumento es el de la excepcionalidad de las normas que regulan el contrato de trabajo. Como se verá a lo largo de la exposición, tal excepcionalidad no existe. Las normas de orden público de protección se aplican mucho más allá del derecho del trabajo y se expresa en todos los supuestos de desigualdad negocial con mayor o menor intensidad.

Lo que se encuentra detrás de toda esta resistencia es un problema ideológico que, en un sistema predominantemente capitalista, encuentra su punto de fricción más evidente en la regulación de las relaciones entre quienes ponen su fuerza de trabajo y quienes se apropian de ella. Lo que está en juego es la hegemonía.

Es en el fenómeno de la huelga donde aparece con claridad el contrato como punto de llegada y no como punto de partida. Hay contrato, y particularmente contrato de trabajo, porque hubo lucha, y en esa lucha hubo vencedores y vencidos. Hay contrato de trabajo porque se separó mediante la violencia al productor del instrumento y la naturaleza para trocar la fuerza de trabajo, la fuente abstracta y universal de la riqueza y la producción, en la fuente concreta y particular de la miseria y la impotencia del productor directo.

Es en el fenómeno de la huelga donde se pone de manifiesto la insuficiencia de la democracia formal, donde las clases adquieren conciencia de sí en la práctica, donde se objetivan en el hacer de una democracia superadora.

Por tal motivo es necesario considerarla como libertad pública fundamental y no mero derecho subjetivo atribuido a determinados sujetos. La huelga, en cuanto hacer de un contrapoder democrático, en cuanto contestación de las bases centrales del aparato jurídico de dominación implica en sí tanto la ruptura del principio de no dañar a otro (en el que el daño a otro está definido por las relaciones patrimoniales) como del cumplimiento de los pactos (el contrato como punto de partida de las relaciones entre las individualidades libres e iguales), es precisamente por eso, parafraseando a Cooke, la bestia negra del derecho burgués.

El mantenimiento de las condiciones de dominación y acumulación en los países dominados y periféricos requiere, debido a las transferencias de capital (trabajo objetivado) hacia las metrópolis, que ni aún los principios que emanan del propio orden jurídico burgués se apliquen a las relaciones de apropiación de fuerza de traba-

jo. Es por tal motivo que resulta conveniente dejar librado el derecho del trabajo al ojo del buen cubero o considerar los problemas jurídicos como una cuestión de “sensibilidad” o “buen corazón”.

De allí que esta “irreverente descripción” obviamente debe sorprender a un “jurista extranjero” si este jurista está acostumbrado a vivir y sentir con las categorías de un país central. Cualquier jurista de la periferia latinoamericana sabe perfectamente que el “estado gaseoso” o la interpretación por el humo o por las entrañas de las aves, es el negocio de los arúspices y demás sacerdotes que así eternizan las relaciones de deferencia y paternalismo necesarias para evitar la construcción del sujeto de transformación social.

En realidad tras el “casuismo” del derecho del trabajo se esconde la segmentación del orden jurídico para morigerar la aplicación del principio del imperio de la ley. Desde la ubicación de las relaciones de trabajo en el ámbito de lo “doméstico” como categoría contrapuesta a lo “público” y en consecuencia ajena al orden jurídico general, visible en Locke y Blackstone, a la “especialidad” ha existido un único imperativo: excluir a las relaciones de trabajo de los límites que al poder le impone el derecho (condición a su vez del afianzamiento del capitalismo como modo de producción predominante en una sociedad).

Por esta razón las relaciones laborales han tendido a mantenerse en un limbo gaseoso, en el que las apariencias gaseosas o el humo de lo que se entiende por contrato de trabajo se afirman como esencia. De allí todo el casuismo que afecta a la jurisprudencia tradicional. De allí que la “nueva mirada sobre el Art. 23 LCT” no sea otra cosa que “un servidor del pasado en copa nueva”.

2. Las normas que sirven de punto de partida

Contrariamente a lo afirmado en el artículo que se discute, el punto de partida no es la norma del artículo 23 RCT, que establece una presunción, sino las normas que tipifican el contrato, la relación jurídica y los sujetos.

La norma del Artículo 21 RCT define el contrato del siguiente modo: “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su denominación, siempre que una persona física se obligase a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración”.

La necesidad de que el sujeto trabajador sea una persona física está vinculada a la corporalidad de la fuerza de trabajo que se pone en el contrato, la “actividad productiva y creadora del hombre en sí” (artículo 4 RCT). El carácter de persona física es indiferente a que el acto de contratación se realiza por una persona física o un grupo de ellas, aún así se interponga como “representante” de la pluralidad de personas físicas una persona de existencia ideal, tal como lo señala expresamente el artículo 102 RCT: “El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo y cada uno de sus integrantes trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los servicios”.

El sujeto empleador, el otro polo de la relación laboral es definido en el artículo 26 RCT como: “...la per-

sona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”. Por su parte, el artículo 5 RCT define la empresa como “... la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”. Se entiende por empresario “...a quien dirige la empresa por sí o por medio de otras personas y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la empresa”.

Estos son los datos que definen el contrato y la relación de trabajo como tipicidad social a la que la ley se refiere. En este marco, se define “el fuego”. El “humo”, la presunción del artículo 23 RCT, está encadenada a la existencia del fuego. La presunción es indiciaria de la presencia del contrato. En este orden de ideas, la norma del artículo 23 RCT es indiciaria para determinar la existencia de la hipótesis del artículo 21 RCT, la norma del artículo 23 RCT, por tal motivo, jamás puede ser leída sola.

El artículo 23 RCT, sólo puede cobrar sentido como lo que es, como una presunción *juris tantum* de la existencia de contrato o relación de trabajo. El enunciado legal es absolutamente claro.

“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario”

“Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”.

En otras palabras, si aparece humo, debe presumirse que hay fuego salvo prueba en contrario. Para presumir que hay fuego no es necesario ver las llamas, basta que haya humo. Esto es lo que hacen, contrariamente a la ley y a razones elementales de lógica quienes pretenden que para la aplicación de la presunción del artículo 23 RCT se demuestre la existencia de dependencia. Por supuesto, es una presunción *juris tantum*, no una presunción *juris et de jure*. Establecida la presunción, debe demostrarse que "... las circunstancias, las relaciones o causas" no determinan la existencia de un contrato de trabajo.

Entonces el problema no está en la presunción sino en la determinación de la figura del contrato o de la relación de trabajo. Volviendo a la metáfora ¿qué entendemos por fuego?

3. Lo que han hecho los "buenos cuberos"

Cada vez que entra en cuestión la existencia concreta de un contrato o relación de trabajo, los argumentos se centran en si quien se afirma trabajador cumplía o no horario, si llevaba uniforme, si le pagaban con recibos o facturas, si era objeto de sanciones disciplinarias (y toda la discusión sobre qué es una sanción disciplinaria en abstracto). Todo esto configuraría una situación indiciaria que el observador privilegiado (el juez) va a tener en cuenta mediante argumentos que entran en la forma "si bien es cierto, (...) no es menos cierto"; "esto me persuade" y todo tipo de latiguillos que acostumbran mostrarse impudicamente en las resoluciones judiciales (las más incluidas).

Ahora bien, ninguna norma excluye la existencia de la relación laboral porque se utilicen facturas,

mientras que si se paga con recibo de sueldos hay un reconocimiento expreso de la relación laboral (pero nadie en su sano juicio negaría la existencia de relación laboral si otorgó duplicados de recibos de sueldo). Tampoco parece que el uniforme o el horario sean una condición de existencia.

Por tal motivo, la "novedad" que se introduce en el artículo en discusión no es otra cosa que sostener lo que la jurisprudencia tradicional ha mantenido y mantiene como insignia: El casuismo.

El tema de la frontera entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente ha sido abordado tradicionalmente mediante el siguiente esquema:

- ◆ Diferenciación entre el trabajo libre y el trabajo coactivo, señalándose que el trabajo libre es la figura genérica del trabajo autónomo y el trabajo dependiente. En la categoría opuesta se encontrarían todas las figuras del trabajo coactivo: la esclavitud, la servidumbre feudal, el trabajo de los reclusos y, en su caso, el servicio militar obligatorio;
- ◆ Diferenciación entre el trabajo autónomo y el trabajo dependiente. Para ello se acude al concepto de dependencia en sus tres manifestaciones: técnica, económica y jurídica. Asu vez, la doctrina posterior ha tendido a centrar la dependencia en los aspectos económicos en la mayor parte de los países latinos como consecuencia de su abordaje preeminentemente contractualista, mientras que la doctrina germánica ha centrado la discusión en los poderes empresarios como consecuencia de la influencia mayor que en esos países tiene la teoría de la institución.

Todas estas consideraciones se encuentran hoy en estado de revi-

Dr. Naum S. Rojt
Médico especialista
Jerarquizado en
Medicina del Trabajo
Abogado

Accidentes de trabajo
Enfermedades profesionales
Actuación ante las
Comisiones Médicas
Recursos Federales

Av. 844 No 2486 (1881)
San Francisco Solano
Tel/Fax: 4212-3744/3556
<http://webs.sinectis.com.ar/naumrojt>
-mail: naumrojt@sinectis.com.ar



**ESTE ESPACIO
ESTÁ DISPONIBLE
PARA USTED.**

ANUNCIE
EN LA REVISTA
"LA CAUSA LABORAL",
REVISTA DE LA
ASOCIACIÓN DE
ABOGADOS
LABORALISTAS

COMUNÍQUESE
AL 011-4374-4178
O MANDE UN E-MAILA:
a_laboralistas@hotmail.com

TARIFAS ACCESIBLES
Y ACORDES A CADA
PRESUPUESTO

sión como consecuencia del abandono del paradigma productivo fordista/taylorista. En tal sentido, se ha llegado a afirmar la crisis del concepto mismo de dependencia, su incapacidad para aprehender las nuevas relaciones sociales.

Estas mismas discusiones son el punto de partida del debate actual sobre las perspectivas del trabajo subordinado. El sistema posfordista, cuya esencia está constituida por el abandono del criterio de internalización de los costes, de la producción masiva y en serie y de la especialización como paradigma de eficiencia empresaria para reemplazarlo por la externalización de los costos de producción, la producción especializada en pequeñas series y la descentralización de la producción con fenómenos absolutamente nuevos como el teletrabajo.

Pero el problema no radica en el concepto de dependencia sino en como determinamos el concepto. Tendríamos, en esta inteligencia, que volver a leer con cuidado las normas que definen el contrato de trabajo, afirmarnos en las formas esenciales del contrato y relación de trabajo y no en pautas secundarias que afectan sólo al modo de aparecerse de una relación.

4. Volviendo a la definición legal

El artículo 21 RCT establece:

“Habrà contrato de trabajo, cualquiera sea su denominación, siempre que una persona física se obligase a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración”

Tenemos entonces dos sujetos:
1) El que da trabajo (obviamente, el trabajador) cuya prestación se

manifiesta en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios; 2) quien recibe el trabajo (obviamente, el empleador) cuya prestación principal constituye el pago de una remuneración. Las prestaciones de ambos sujetos son perceptibles por los sentidos.

Lo que aparece como problemático es el concepto “...bajo la dependencia de ésta...”. Este concepto no puede ser aprehendido por los sentidos de manera individual, precisamente porque no es un hecho sino una relación. La comprensión adecuada del tema presupone atravesar el fenómeno para ingresar en la esencia misma de la relación social analizada. En otras palabras, cuáles son las formas esenciales que configuran el trabajo dependiente en el marco de una sociedad capitalista.

Tanto las categorías económicas como las categorías jurídicas son abstracción de relaciones sociales. La autonomización de las perspectivas (jurídica, económica, sociológica, etc.) sobre las que se aborda un mismo objeto (la relación social) favorecen el desarrollo de categorías analíticas (proceso de abstracción). Pero si este proceso analítico no se continúa con un proceso de síntesis (elevación a lo concreto), lo único que se hará es cotejar categorías abstractas ajenas a la realidad viva que se pretende regular. Esto es particularmente aplicable al supuesto de la relación de dependencia. La particularidad de la relación de dependencia sólo puede captarse si se entiende que el concepto jurídico de dependencia es una “traducción” de los mecanismos sociales e históricos que, como posiciones relativas del sujeto dentro de la estructura social, son determinantes de la aparición del fenómeno a analizar.

Tanto el trabajo autónomo como el trabajo dependiente se caracteri-

zan por ser trabajo humano. Todo trabajo humano es un trabajo para la producción, sea esta producción una silla o una teoría. Por tal motivo, esta producción que existe desde que el hombre es hombre, desde que se constituye como sujeto a partir del lenguaje forma una unidad con el trabajo humano. El trabajo en tanto fuerza de trabajo es uno de los elementos de la producción. Los otros elementos son la naturaleza u objeto a ser transformado y el instrumento o elemento que, movilizado por la fuerza de trabajo hace posible la producción. El trabajo fuera del ámbito de la producción es una categoría analítica sin existencia real.



Lo que requiere el sistema capitalista para constituirse en modo de producción es la separación entre la fuerza de trabajo y naturaleza e instrumento. Para ello debió en primer término revolucionar las estructuras de la propiedad medieval. En Inglaterra, donde tiene nacimiento el modo de producción se expresa en las intensas luchas judiciales, conocidas como el *conflicto de los cercamientos*.

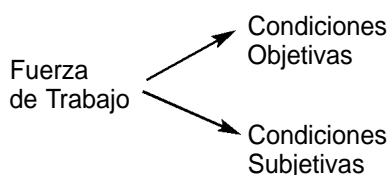
A su vez, el desarrollo tecnológico implica la modificación del instrumento que se torna de más en más costoso y, consecuentemente, ajeno a las posibilidades de adquisición por quien careciera de capital pues la máquina herramienta no puede ser producida individualmente sino mediante el esfuerzo colectivo. No es lo mismo producir un telar de tejido a mano que una máquina herramienta de producción textil.

En el sistema capitalista la dependencia no se produce por una regulación extraeconómica sino por la separación de la fuerza de trabajo de los otros elementos de la

producción, la naturaleza y el instrumento sin los cuales la fuerza de trabajo es una mera abstracción.

FT / N → I

Lo que caracteriza entonces al trabajo dependiente en el sistema capitalista es la oposición entre la fuerza de trabajo y sus condiciones objetivas y subjetivas de existencia.



En el que las condiciones objetivas de existencia son los instrumentos y la naturaleza y las condiciones subjetivas la necesidad que pesa sobre quien carece de medios de producción de vender la fuerza de trabajo en el mercado para alcanzar las condiciones de reproducción de su propia existencia. En esencia, el problema de las condiciones subjetivas es el de la hiposuficiencia reseñada por Cesarino Junior y, en nuestro país por Capón Filas.

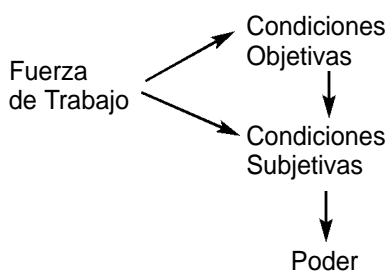
Esto constituye en esencia el problema de la dependencia económica, tenida fundamentalmente en cuenta por la escuela latina. La coerción entonces es consecuencia de presiones económicas y la apropiación del excedente, en lugar de realizarse sobre el producto se realiza en el ámbito mismo de la producción.

Establecida la coerción económica, la dependencia se manifiesta en la empresa que, vista desde el punto de vista normativo, se construye como un orden jurídico parcial de órdenes, mandatos y de jerarquías. Estos poderes empresarios, exorbitantes al régimen común de

los contratos habilitan la posibilidad de crear normas por el concurso de la sola voluntad del empresario en cabeza del empleador.

Mientras la doctrina de los países latinos hace énfasis en la dependencia económica (por su concepción contractualista) la de los países germánicos hace eje en la dependencia jurídica (por su concepción estatutaria).

Pero en uno u otro caso se omite lo esencial que es el modo de producirse la apropiación del excedente en el interior mismo del sistema de producción. La separación entre fuerza de trabajo y medios de producción producen la hiposuficiencia que a su vez crea (regulada o no) la dependencia respecto del poder de otro.



Una no puede ser explicada sin la otra.

Pero si realmente queremos determinar el atributo de la dependencia, el análisis es indivisible de las condiciones de generación de las relaciones de poder. Si la fuerza de trabajo está separada de los medios de producción aptos para la reproducción de la existencia tenemos trabajo dependiente y todas las manifestaciones de la hiposuficiencia y de la sujeción al poder, aún ocultas o irregulares, van a existir en la relación. La irregularidad no niega el poder, sencillamente lo hace más salvaje.

De esta manera el trabajo dependiente hace aparecer su naturaleza coactiva. La coacción está insita en los mecanismos de reproducción del sistema. Sin una aproximación histórico/económica es imposible ver que el contrato no es punto de partida sino punto de llegada, se llega al contrato tras un reparto en el que hubo ganadores y perdedores. Las posiciones sociales relativas a las que se arriba van a determinar:

- 1) que siempre que el trabajo se manifieste como medio instrumental para un fin ajeno hay relación de dependencia;
- 2) que los niveles de autonomía (de quien se presenta como empleador o como autónomo) están relacionados con la capacidad real de ofrecer el producto del trabajo en el mercado (punto de partida para el análisis teórico de la solidaridad laboral);
- 3) que las posiciones sociales preexistentes determinan quién puede y quién no puede vender el producto del trabajo en el mercado y quién pone en el mercado su fuerza de trabajo;
- 4) que el trabajo dependiente se manifiesta como trabajo coactivo, lo que determina los límites para el análisis de la libertad contractual. ♦

NOTA

1 Utilizo propiedad en términos aristotélicos. La propiedad es algo que pertenece a una cosa, pero que jamás explica lo que ella es. Las propiedades son "adjetivos". Esto es lo que se expresa en la doctrina tradicional referida al cumplimiento de horario, la sujeción a órdenes, etc.

Foro Permanente para la Defensa de la Justicia del Trabajo

Acta Constitutiva

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 23 días, del mes de abril de 2004, entre la **UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA JUSTICIA NACIONAL (UEJN)**, representada para este acto por su Secretario General **Dr. JULIO JUAN PIUMATO** y su Secretario de Finanzas y Secretario General de la Comisión Interna del Fuero del Trabajo **Sr. CLAUDIO FABIAN SCIOLINI**, y la **ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS (AAL)**, representada para este acto por su Presidente **Dr. TEODORO SÁNCHEZ DE BUSTAMANTE**, y su Secretaria General **Dra. MONICA MARIJENSEN**, resuelven constituir el “**FORO PERMANENTE PARA LA DEFENSA DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO**”, como un espacio de encuentro de todos aquéllos que comparten la voluntad de defender la Justicia del Trabajo, de quienes pretendan menoscabarla o, directamente, suprimirla. El Foro deberá ser el lugar en el que podrán converger todas las personas o instituciones, que entiendan que hoy mas que nunca, se encuentran vigentes las circunstancias, que hace mas de seis décadas originaron la creación del fuero laboral. Lejos estamos, como sociedad, de haber superado las desigualdades que naturalmente plantea el contrato de trabajo y que originara un ordenamiento jurídico cuyo pilar fundamental es el principio protectorio. Un ordenamiento jurídico que debe constantemente actualizarse, siguiendo la evolución de la conciencia social de la humanidad. Desde el reconocimiento de la plena vigencia del principio protectorio, planteamos la plena vigencia del imperativo de contar con una justicia especializada, que pueda bajarlo del enunciado a la realidad. Una justicia que, teniendo como punto de partida el reconocimiento que ante ella se debaten cuestiones vinculadas a créditos alimentarios, tenga a la celeridad como un objetivo básico. No podemos aceptar como “natural” que un proceso laboral insuma mas de seis meses, cuando en él se reclaman salarios o indemnizaciones. El derecho del trabajo, a diferencia de otras ramas del derecho, tutela al trabajador. Por ello resulta imprescindible que la herramienta judicial

que busca hacerlo realidad, cuente con magistrados, funcionarios y empleados especializados, capacitados e idóneos en la materia, rechazando cualquier pretensión de licuarle su aptitud jurisdiccional “*ratione materiae*”. El mantenimiento de un fuero especializado en Derecho del Trabajo es un compromiso internacional asumido por el Estado Nacional, en el marco de la IXª Conferencia Interamericana realizada en Bogotá en 1948. En ella se aprobó la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, cuyo art. 36 establece que “en cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos”. El foro, que hoy nace embrionariamente y que abre sus puertas e invita a sumarse a todos los que compartan sus objetivos, será un lugar en el cual podamos encontrarnos y reconocernos. Sin actividad política partidaria o sectarismo gremial y con un solo objetivo: la defensa de la Justicia del Trabajo. Defenderla de aquéllos que abierta o solapadamente proponen un modelo de Poder Judicial sin justicia laboral, y de proyectos mas sutiles que la subestiman, la debilitan y, en definitiva, la neutralizan. Las asociaciones firmantes invitan a todos los sectores del quehacer nacional a sumarse y adherir a esta iniciativa, que es de todos los que anhelan vivir en un Estado Social de Derecho, en el que la Justicia Social sea el criterio de reparto de cargas y beneficios. Y ello no será posible, si no existe una Justicia del Trabajo idónea, ágil y eficiente. ♦



Sánchez de Bustamante, Recalde, Pasini, Tomada, Germano, Piumato y Mendibil

Adherentes Fundadores

Anunciando ciertos proyectos legislativos e iniciativas políticas tendientes a desactivar la Justicia del Trabajo, un grupo de instituciones y personalidades del quehacer nacional hemos resuelto conformar el FORO PERMANENTE PARA LA DEFENSA DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO.

Compartimos la convicción de que sin Justicia del Trabajo no hay Justicia Social. Por ello hemos asumido el compromiso de defender la existencia de un fuero eficiente, ágil, especializado y moderno, que permita bajar a la realidad los postulados fundantes del Derecho del Trabajo.

ADHERENTES FUNDADORES:

Personalidades políticas: Dr. Carlos Alfonso Tomada (Ministro de Trabajo de la Nación); Saúl Ubaldini (Diputado PJ); Alberto Piccinini (Diputado ARI); Eduardo Macaluse (Diputado ARI); Ariel Basteiro (Diputado P. Socialista). **Organizaciones y directivos sindicales:** Confederación General del Trabajo (Sec. Gral. Rodolfo Daer); Confederación General del Trabajo (Sec. Gral. Hugo Moyano); Central de los Trabajadores Argentinos (C.T.A.); Unión Personal de la Justicia de la Nación; Federación Judicial Argentina; Confederación Argentina de Sindicatos de la Industria de la Alimentación (CASIA); Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria Fideera (S.A.T.I.F.). **Jueces de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo:** Dr. Julio C. Simón; Dr. Gregorio Corach; Dr. Héctor J. Scotti; Dr. Rodolfo Capón Filas; Dra. Alicia Paula Pasini; Dr. Néstor Rodríguez Brunengo; Dr. Juan A. Ruiz Díaz; Dra. Estela Milagros Ferreiros; Dr. Alvaro E. Balestrini. **Jueces Nacionales de Primera Instancia del Trabajo:** Dr. Miguel A. Gorla; Dr. Mario Eloffman; Dr. Alfredo N. Bertolini; Dr. Carlos H. Bono; Dr. Héctor C. Guisado; Dra. Stella Maris Vulcano; Dr. Horacio A. Brignole; Dr. Julio Grisolia; Dra. Alicia N. Pucciarelli; Dr. Roberto C. Pompa; Dra. Ana Simone; Dra. Diana Cañal; Dr. Miguel Angel Maza; Dr. Manuel Morera; Dra. Graciela Elena Marino; Dra. Beatriz Inés Fontana; Dr. Raúl Alberto Fernández; Dra. Graciela Liliana Carambia; Dr. José María Bonorino; Dr. Jorge Luis Blake; Dr. Jorge Mario Goizueta; Miguel Angel Pirollo; Dr. Fernando Lobo; Dr. Francisco Leal; Dra. Lilia O. Funes Montes; Dra. Ana M. Etchevers; Dr. Oscar Zas; Dra. Graciela Lucia Craig; María C. Juanes Hernández; Dr. Enrique Néstor Arias Gibert; Dr. Enrique Brandolino; Dr. Luis Alberto Catardo; Dra. María Inés Locatelli de Muñoz; Dra. Nilda Elba Fullana. **Jueces provinciales:** Dr. Luis Raffaghelli; Dr. Guillermo Contrera; Dra. Cristina López; Dr. Claudio Andino. **Secretarios provinciales:** Dr. Dr. Marcelo Molaro; Dra. Susana Ferraro. **Secretarios de Primera Instancia de la Justicia Nacional del Trabajo:** Dra. Beatriz Ferdman; Dr. Diego Tosca; Dr. Santiago Docampo Miño; Dra. Patricia Russo; Dra. Julia B. Alvarez; Dra. María Cristina Salomón; Dra. Alicia Nieves D'Alessandro; Dr. José Ignacio Ramonet; Dra. Graciela Avallone; Dr. Osvaldo Saint Martín; Dra. Laura Castagnino; Dr. Luis A. Sejzer; Dr. Pablo Candal; Dra. Nilda S. Pérez; Dra. Paula L. Sánchez; Dra. María Alejandra D'Agnillo; Dra. Gloria M. Pasten; Dra. Irene Demittoli; Dra. Gabriela Kralj; Dr. Héctor A. Morales. **Cátedras, colegios de abogados e instituciones:** Asociación de Abogados Laboralistas (A.A.L.); Asociación de Abogados de Buenos Aires; Grupo de Estudios en Derecho Social; Cátedra de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (UBA), prof. Dr. Mario Eloffman; Círculo de Abogados de San Miguel, José C. Paz y Malvinas Argentinas; Carrera Relaciones del Trabajo (Fac. de Ciencias Sociales - UBA), prof. Lic. Héctor Angélico; Equipo Federal del Trabajo; Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas; Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas; Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social (México); Comisión de Derechos Humanos del Colegio de Abogados de Catamarca. Cátedra de Derecho Laboral II y III; Universidad Nacional de La Matanza; Cátedra Derecho Colectivo de Trabajo a cargo de la Dra. Amanda Caubet (Carrera Relaciones

del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA); Comisión Derecho Colectivo de Trabajo a cargo del Dr. Roberto Pompa (Carrera Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA); Comisión Derecho Colectivo de Trabajo a cargo del Dr. Luis Raffaghelli (Carrera Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA). **Abogados:** Dr. Héctor Pedro Recalde; Dr. Pedro Kesselman; Dr. Teodoro Sánchez de Bustamante; Dr. Carlos M. Zamorano; Dr. Ricardo Monner Sans; Dr. Hugo Germano; Dr. Juan Carlos Giraldez; Dr. Mariano Recalde; Dr. José M. Fonti; Dr. Omar Nils Yasin; Dr. Oscar Simiele; Dr. Juan C. Labbate; Dr. Luis Enrique Ramírez; Dr. Guillermo Pajoni; Dr. Luciano H. Foti; Dr. Gustavo A. Ciampa; Dr. Adolfo Eduardo Matarrese; Dra. Elizabeth Benítez; Dr. Carlos Pablo Sztternszejn; Dra. Mónica María Jensen; Dr. Ernesto Marcelo Segal; Dr. Oscar Jorge Birgin; Dra. Sara M. Molas Quiroga; Dr. Guillermo Wiede; Dr. Lelio A. Freidenberg; Dr. José María Pizzorno; Dr. Luis A. C. Roa; Dr. Elbio D. Blanco; Dr. Eduardo Tavani; Dr. Ciro R. Eyras; Dra. Marcela Beatriz Leiva; Dr. Antonio Barrera Nicholson; Dr. Raúl H. Ojeda; Dr. Alejandro Raúl Ferrari; Dr. Pablo Gustavo Kiel; Dra. Cynthia Benzon; Dra. Elida Adriana Pérez; Dr. Guillermo Gianibelli; Dr. Enrique Rozenberg; Dr. León D. Piasek; Dr. Héctor Omar García; Dr. Ernesto Petruzzo; Dra. Florencia Teuly; Dr. Adalberto Rossetti; Dra. Adriana Pirozzo; Dra. Raquel Coronel; Dr. Diego Gabriel Morales; Dr. Luis Padin; Dra. Susana N. Gallardo; Dr. Alberto M. González; Dra. Liliana H. Belí; Dr. Héctor Trojtembers; Dr. Panayotis Blanas; Dr. Carlos Alberto Bages; Dra. Teresa Pablovsky; Dra. Mirta Ovieda; Dra. Julieta L. Bandirali; Dra. Patria Mo; Dr. Oscar Rodríguez; Dra. Analia Viganó; Dra. Liliana Mirta Gorse; Dra. Analia Malosetti; Dr. Alberto Piacenti; Dr. Juan O. Ollero; Dr. Edgardo J. Pidemunt; Dr. Hernán A. Tosca; Dr. Roberto Fernández; Dr. Mariano Vanía; Dr. Máximo J. Sacón; Dra. Patricia N. Rizzo; Dr. Angel F. Di Paola; Dra. Silvia Graciela Canepa; Dr. Néstor Estevez; Dra. Gladys Ramos. **Empleados Judiciales:** Comisión Interna Gremial de la Justicia Nacional del Trabajo; Claudio Sciolini; Hugo Leguizamón; Víctor Fuentes Mariani; Liliana Rita Villar; Viviana M. Fiori; Eduardo A. Calcagno; Cecilia Graciela Goñi; Marta Elena Constenla; Juan Miauro; María Beatriz Guarrela; Adolfo Abad; Cristian S. Carro; Jorge A. Giménez; Santiago Abad; Mónica Pauluk; Juan C. Salomone; Nora Pérez; María F. Estany; Sergio Vera; Omar A. Zavala; Sergio Maldonado; Pablo M. Santiago; J. Carlos Coronel; Lucía Galíndez; Julio García Torre; Sergio A. Ghelfi; Alberto M. Vera; Carlos Segreto; Gustavo Dell'Oca; Patricia Carro; Ramón Barrios; Vicenta Colombo; Daniel H. Sapoznik; María E. Suárez; Fernando A. Zabala; Paulo Casella; Mariana Moissoglou Mavromatis; Angel A. Fernández; Juan A. Vera; Alicia Roldán; Carlos Coronel; María Alarca; Ana M. Larrea; Iris Morán; Rolando Reta; Andrea Esposito; Mónica Copani; Patricia N. Capelli; Mara Fernández; Sergio G. Barletta; Luciano Ayala; Luis Azcona; Carlos M. Sosa; Myrian Domynos; Gabriela Mansilla; Ramón Maldonado; Antonia Villalba; J.C. Salomone; Aurora Dalla; Nora T. Pérez; Omar A. Zabala; Claudia Cagigal; Verónica Pérez; Zulma Acosta; Stella Maris Luengo; Jorge A. Barrionuevo; Leonides Ruiz; Guillermo Moreno; Víctor Mendibil; Ingrid Diez; Walter Yonkiewicz; Ricardo Noziglia; Luis Azconz; Nancy Carballido; Ariel Blazy; Liliana Messina; Miguel Acuña; Sandra Ríos; Ana María Pereyra; Mónica Saltón; María Cristina Izarriaga; Soraya Heddad; Mónica Vely; Susana Peralta; Natalia Layño; María E. Carrizo; María de los Angeles González; María Soledad Schobert; Stella Maris Pellizari; Colombo Vicenta; Fany B. Canteros; Ricardo Daniel Giménez; Rosa Castro; Silvana Aparicio; Pedro A. Giordano; Mariana Fleyer; Deborah E. Barone; Horacio Néstor Ximenes; Diego Luis Bassi; María de las Mercedes Andrés; Patricia Salazar; Silvia Bastian; Alberto Díaz; María G. Friedenthal; Graciela González; Gloria Noemí Moro; Alejandro Musa; Lucía Grosso; Marcela Leyba;....(siguen las firmas)

Buenos Aires, 13 de mayo de 2004

A mi entrañable amigo Mauricio Birgin

-----> Por Roberto García Martínez

*“La amistad con los sinceros, la amistad con los fieles, la amistad con los que tienen experiencia, es de provecho”
(CONFUCIO, “Conversaciones”)*

1. La amistad

La vida, que tantas veces me ha golpeado, me causó una herida incurable. Se me ha muerto uno de mis mas queridos amigos, MAURICIO BIRGIN. Hace diez años, la muerte desatenta, como diría Miguel Hernández, me lo quitó.

Muchos sufrieron esa pérdida –su amada hija, en primer lugar-, y yo también. Mauricio era querible y querido, pues fué un ser excepcional, un verdadero amigo del alma.

Yo era más joven, pero no se notaba, pues Mauricio llevaba la juventud en el alma.

Era un verdadero caballero, y frente a él, muchos éramos zafios; se derretía por las bellas mujeres, pero con caballerosidad, y nada se podía reprochar de él, pues era medido en el hablar, largo en el dar, sobrio en el comer, honesto en el vivir, tierno en el perdonar y animoso en el pelear (Antonio de Guevara, Epístolas familiares).

A veces mi espíritu jodiente le gastaba bromas, no siempre de buen gusto y que hoy, al perderlo, encuentro sangrientas. Recuerdo en un Congreso en Salta, me presentó dos bellas congresales. Prefiriendo la broma al sentido común, les dije que era compañeros de cuarto (lo que era cierto) y éramos pareja (lo que era rigurosamente incierto). Mauricio casi me mata, por volarle la dama.

Viajábamos mucho juntos, sobre todo a Congresos de Derecho del Trabajo, tanto en el país como en el extranjero. Comenzamos nuestra amistad en 1974, en un Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, en Selva de Fasano, Italia, en el año 1974. Yo fuí ponente argentino en colaboración con Fernández Madrid, y el expuso brillantemente, junto con Rodríguez Brunengo y Sverdlik. Seguimos en 1978, en Alemania, donde los dos expusimos; viajamos antes por Holanda y Belgica, y luego del Congreso, por Austria, Lichteintein, Suiza y París, junto con Elda Berasain, Gabriela Pierre Garay, Sarita Molas Quiroga, Atilio Librandi y su esposa y Juan Jose Prado y su mujer, En el país, por Tucumán, Salta, Córdoba, Entre Ríos, Bariloche, Mar del Plata, Necochea, y otros lugares donde hubiera Congresos y Jornadas, además de Congresos de la AABA, Abogados Laboralistas, Asociación de Derecho del Trabajo, etc.

Era humilde en extremo. Recuerdo que en Necochea, en unas Jornadas de Laboralistas, me habló Hugo Germano, para decirme que habían resuelto que Birgin fuera presidente de las Jornadas y yo vice; pero que Mauricio lo aceptaba, siempre que yo lo hiciera, pues temía ofenderme y estaba dispuesto a cambiar los roles; por supuesto, dije que él debía ser el presidente, cargo que se merecía con creces; Mauricio fue un excelente presidente y su discurso del cierre fue memorable.

Como sufro de trastorno bipolar, soportaba con estoicidad mis depresiones y me forzaba a salir y contarme las novedades académicas, cuando me borraba; jamás me abandonó. Nos visitábamos continuamente en nuestras casas. Sus cenas eran memorables, con invitados de todo el mundo, que las convertían en acontecimientos sociales y culturales.

Es que Mauricio Birgin hizo un culto de la amistad, siguiendo las palabras de San Francisco de Sales: “No hagas amistad si no con personas que pueden comunicar contigo de cosas buenas; cuanto mas excelentes serán las virtudes a poner en común, tanto mas perfecta será tu amistad”.

2. El Jurista

No me extenderé en reseñar sus virtudes como jurista, pues son públicas y notorias.

Desde su revista, dio permanente cátedra de derecho y de economía, pues era experto en ambas materias, y las ejercía con maestría, e invitó a muchos laboralistas, nacionales y extranjeros, a colaborar en ella. Me siento orgulloso de ser uno de ellos.

Fue un adelantado en muchas materias laborales. Citaré algunas; el daño moral en el Derecho del Trabajo, la lucha contra la flexibilidad laboral y la huelga en los servicios públicos.

3. La pérdida

Perdimos a un gran argentino; un gran agnóstico; un gentil caballero. Con sorna solía decir: “Roberto, las tengo todas en contra: Soy viejo, soy judío y petiso”. Pero qué joven era! Qué tolerante era! ¡Que grande era!

Recemos por él y recordémoslo con amor, pensando como decía Detouche, que “La vida es un mal, pero el amor y la amistad son potentes anestésicos”. ♦

Congreso Regional Derecho Laboral NOA 2004

Tucumán, 6, 7 y 8 de mayo 2004

En la Ciudad de Tucumán, en los días 6 al 8 de mayo se desarrolló el Primer Congreso de Derecho Laboral organizado por la Asociación de Abogados Laboralistas y el Colegio de Abogados de Tucumán. El temario fue especialmente pensado para el tratamiento de materias de interés común a todo el país y de aquellas que atañen a la problemática regional.

Sobre el eje de la "Necesaria adecuación de la normativa laboral a la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales y las Normas de la OIT", tema de la Mesa Redonda de Inicio de las Jornadas, que contó con las notables exposiciones de los Dres. Rodolfo Capón Filas, Luis Iriarte y Hector Recalde, se instrumentó el tratamiento de los diversos temas de nuestra especialidad: Estabilidad laboral, despido discriminatorio, extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo a cargo de los Dres. Roberto Pompa y Luis Raffaguelli; los créditos laborales frente al concurso y quiebra del empleador, a cargo del Dr. Teodoro Sánchez de Bustamante y de la Dra. Ana María Mena; la ley de riesgos del trabajo a ocho años de su vigencia, a cargo de los Dres. Luis Enrique Ramírez y Miguel Angel Maza; la extensión de responsabilidad y las personas jurídicas como instrumento del fraude a la ley, la tercerización como intento de legalizar el fraude, a cargo de los Dres Diana Cañal y Guillermo Pajoni; los conflictos y negociación colectiva: la reforma laboral, a cargo de los Dres. Ernesto Marcelo Segal, Gustavo Ciampa y Hector García; las indemnizaciones, multas y sanciones, disposiciones de las leyes vigentes, a cargo de los Dres Dora Eva Temis, Mónica María Jensen y Cesar Arese y el derecho del trabajo y las actividades propias de la región, industrias tabacalera,

azucarera y cítrica, trabajo agrario, a cargo de los Dres. Norma Beatriz Moreno, Luis Enrique Antoni y Rogelio Mercado.

Se sesionó bajo la mecánica de plenarios, mesas redondas y talleres en los que se produjo un amplio y sustancioso debate con amplia participación de los asistentes que enriqueció, no sólo a los matriculados en las jornadas sino también a los disertantes.

Es dable destacar que, del notable número de asistentes a las Jornadas, que superaron los 250, el 70 por ciento correspondió a abogados con menos de cinco años de matriculación. Los jóvenes abogados laboristas, se mostraron sumamente interesados y participativos en las distintas problemáticas expuestas durante los tres días de sesiones. Aplaudimos y nos congratulamos en que aquellos que tomarán nuestra posta, se estén interesando tan profundamente y formando adecuadamente en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Párrafo aparte merece en esta crónica, la tarea del Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de Tucumán, que presidido por la Dra. Luisa Graciela Contino, ha demostrado, desde lo organizativo ser excelente y desde lo intelectual y ético, un compromiso firme con los principios protectorios del derecho del trabajo. ♦



Una breve mirada a la situación sindical colombiana *

Un alto número de sindicalistas está siendo asesinado en diferentes países del mundo por el simple hecho de ser sindicalistas y las tres cuartas partes de estos crímenes se cometen en un solo país, Colombia.

De acuerdo con la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores, ente gubernamental creado por el Gobierno colombiano y en donde participan delegados del sector sindical, y que tiene entre sus objetivos unificar la información estadística relacionada con las violaciones a los derechos humanos de los sindicalistas, entre el año 1991 al 2000, más de 820 sindicalistas fueron víctima de homicidio. La Central Unitaria de Trabajadores – CUT, contabiliza que desde la fecha de la fundación de esta Central (15 de noviembre de 1986), van más de 3.500 sindicalistas asesinados. Solo en el año 2001 fueron asesinados 192 sindicalistas, durante el año 2002 asesinaron a más de 184, durante el 2003 más de 90, y en lo que va corrido del 2004 más de 20 dirigentes gremiales ya han sido asesinados.

Los niveles de impunidad por estos crímenes en contra del sector sindical son del 99%. Impunidad que se registra por la probada inoperancia de la justicia colombiana para establecer las responsabilidades y castigar a los culpables de estos hechos. Las investigaciones por lo general quedan en la etapa de preliminares, o son archivadas o resueltas con preclusión de la investigación, favoreciendo de esta manera a los victimarios.

Es conocido internacionalmente que Colombia atraviesa por una fuerte crisis humanitaria, que se refleja en los altísimos niveles de violaciones a los derechos humanos que sufren todos los sectores sociales y muy en particular el sector de los trabajadores.

A esta realidad, se le deben sumar la profundidad y degradación del conflicto social y armado que durante décadas sufre el país, la crisis económica a que ha sido sometido el país por las imposiciones del FMI y las políticas privatizadoras del gobierno, así como la responsabilidad del Estado Colombiano, en proteger y garantizar los derechos fundamentales de los colombianos, políticas estas que ayudan al empeoramiento

de la situación y a la violación permanente de los derechos de los trabajadores.

En nada ayudan las políticas del gobierno colombiano, que bajo el concepto de una política de reestructuración del Estado, viene fusionando ministerios, así como un buen número de entidades del sector público, las cuales han sido objeto de fusiones, escisiones, liquidaciones y otras serie de medidas, lanzando a la calle a miles de trabajadores.

Del otro lado, las compañías transnacionales son cada día actores decisivos y factores permanentes de violencia hacia los trabajadores. Hechos tales como que los abogados de esas compañías son quienes han elaborado las legislaciones minera, petrolera, ambiental y laboral, sumado a los elementos de juicio denunciados por varias organizaciones sindicales que aseveran que algunas de esas multinacionales han colaborado en la creación, financiación y sostenimiento de grupos paramilitares, grupos de mercenarios y otras formas de “protección” territorial a sus megaproyectos.

Es un hecho notorio, que al mismo tiempo en que se imponen en el país las políticas neoliberales, el sindicalismo colombiano también empieza a sufrir un notorio retroceso. Figuras como la flexibilización y la desregulación laboral, les da menos posibilidades a los trabajadores de construir un movimiento sindical cohesionado que sea capaz de ganar la conducción del movimiento sindical y de colocarse al frente de sus reivindicaciones y luchas. La creciente desindustrialización del país, aleja cada vez más la posibilidad y necesidad de construir una verdadera identidad como fuerza social, trayendo como consecuencia la falta de una conciencia e identidad de clase dentro del sector.

A todo esto se debe sumar, además, la poca educación sindical y política de los trabajadores, que solo llega a grupos privilegiados de dirigentes y activistas y muy poco o casi nada a las bases sindicales; además de la preponderancia del sindicalismo de base sobre el de industria, que atomiza más la lucha gremial e impide la centralización y eficacia del movimiento sindical, relegando a un plano menor la importancia de la lucha general contra los patronos y la necesidad de ganar la unión entre los trabajadores.

Conscientes de esa realidad, ICTUR (International Centre for Trade Union Rights), ha entendido la necesidad de mantener una denuncia crítica y permanente sobre lo que pasa con el movimiento sindical en Colombia y en América Latina. Desde febrero del 2003 inició una campaña global denunciando los sistemáticos abusos en contra de los derechos básicos de los trabajadores colombianos, mediante la publicación de un boletín quincenal editado en Inglés y Español. Nuestro objetivo fundamental era llegar a cientos de activistas, abogados, sindicalistas y ONG, alrededor del mundo, con la intención de educar, denunciar y promover una amplia campaña que de respuesta a esta crítica situación del sindicalismo en Colombia.

Desde el inicio del 2004, ICTUR se ha comprometido con el impulso de una campaña de respaldo a una investigación adelantada por un equipo de juristas de La Comisión Internacional para los Derechos de los Trabajadores – ICLR* (siglas en Inglés). En desarrollo de esta investigación, a finales del mes de Marzo, se ha enviado una Misión

de expertos juristas de Argentina, Guatemala e Inglaterra, a Colombia, para investigar las constantes violaciones de los derechos humanos y sindicales, que sufre el movimiento obrero en ese país. De la misma manera la Misión también ha indagado sobre los altísimos niveles de impunidad que cubre este tipo de violaciones por parte del sistema judicial colombiano.

La Delegación visitó Bogotá y otras regiones más del país, en donde se entrevistó con representantes del gobierno, congresistas, miembros del sistema judicial colombiano, organizaciones sindicales, organizaciones no gubernamentales de Derechos humanos, abogados laboristas y defensores de derechos humanos. En las siguientes semanas ICLR hará público el reporte de esta Misión, promoviéndolo a nivel local, nacional e internacional y será directamente presentado a nivel oficial a diferentes delegaciones gubernamentales e intergubernamentales como la OIT.

Esperamos que este reporte sea un fuerte llamado de atención para la acción y la solidaridad con el mo-

vimiento sindical colombiano, muestre los elementos probatorios de responsabilidad del Estado Colombiano en este tipo de violaciones; sus conclusiones y recomendaciones también deben servir para apoyar las campañas a favor del sindicalismo colombiano, que en el ámbito mundial se adelantan por las organizaciones sindicales, sociales y ONG en general. Si esta interesado en obtener y promocionar las conclusiones del reporte de la misión de ICLR, por favor contactarse con la oficina internacional de ICTUR en Londres. ♦

(*) Documento de la International Centre For Trade Union Rights (ICTUR). La Comisión Internacional para los Derechos de los Trabajadores, se formó en respuesta a una necesidad urgente para defender los derechos fundamentales de los trabajadores a nivel mundial. La iniciativa de la Comisión recae en La Asociación Internacional de Juristas Demócratas y el Centro Internacional para los Derechos Sindicales-ICTUR, en consulta con abogados laboristas y organizaciones sindicales a nivel mundial.



CURSOS EN LA ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

“NUEVO ORDENAMIENTO DEL RÉGIMEN LABORAL LEY 25.877”

Arancel: \$50 no socios y \$ 40 socios, estudiantes, funcionarios del Poder Judicial.

Coordinación: ANALÍA MALOSETTI

10/08/04 – Modificaciones en materia de Derecho individual del Trabajo. Vigencia y aplicación de las nuevas disposiciones. Inspección del Trabajo. Período de prueba. Expositor: LEÓN PIASEK.

17/08/04 – Régimen indemnizatorio. Preaviso. Integración mes de despido. Indemnización por antigüedad. Promoción del empleo. Expositora: MÓNICA MARÍA JENSEN.

24/08/04 – Modificación en materia de derecho Colectivo del Trabajo. Negociación colectiva. Ultra actividad. Convenio de empresas en crisis. Expositor: GUILLERMO GIANIBELLI.

31/08/04 – Procedimiento de negociación colectiva. Conflictos colectivos del trabajo. Balance Social. Expositor: HÉCTOR GARCÍA.

¿Debe prohibirse a los jueces recibir a los abogados?

A propósito de una reciente Acordada de la CSJN

-----> Por Mario Elffman

El 24/02/04, la Corte Suprema, por Acordada 7/2004 agregó un párrafo al art.72 del Reglamento para la Justicia Nacional: **“Cuando los litigantes y profesionales soliciten audiencia con alguno de los jueces del Tribunal, ella tendrá lugar siempre que dichas personas obtengan la presencia de la contraparte o de su letrado en la causa contenciosa de que se trate”.**

Hace un año, abordé el análisis de este mismo problema, en mis Columnas de Comunicación Personal, a propósito de una nota de Felipe Fucito, publicada en LA LEY, 28/03/03. Reitero algunos de los párrafos extractados de ese artículo:

“Uno de los tantos temas cotidianos que dividen las opiniones de jueces y de abogados es si resulta admisible que los primeros reciban a los segundos a solas en su despacho, o si es necesario prohibirlo expresamente, cualesquiera sean los motivos de la solicitud. Los partidarios de esta segunda postura estiman que debe llamarse siempre a una audiencia para respetar el principio de bilateralidad, e impedir los llamados *alegatos informales* por medio de los cuales los abogados darían versiones interesadas de los hechos de la causa, criticarían a la parte contraria o a su defensor, y, en definitiva, influirían en los criterios decisorios del juez.....”

“... Pensamos que si se plasmara la prohibición en una norma positiva....., no solo no se impediría la mala fe de algunos abogados, sino que se obstaculizaría la colaboración que otros muchos prestan al procedimiento.”

“En primer lugar, se pasaría por encima del recto criterio, tanto de jueces como de abogados.... Se alude a que, en el derecho norteamericano, es la norma de rigor, y que así debe ser para evitar suspacias

mutuas. Una vez más, se intentan extrapolar prácticas aisladas de su contexto, aunque se señalen excepciones en las cuales los jueces llaman ante su presencia a los abogados, o estos pueden ver al juez, sin otras restricciones que las que el mismo magistrado decida poner.”

“Y éste es precisamente el criterio adecuado. En nuestro sistema, es usual visitar al juez... para indicarle errores de procedimiento... No es raro que el mismo juez –si posee un criterio abierto, lo que no significa descuidado– agradezca la información, cuando se le pone en conocimiento de un error que una palabra suya rectifica. Y no son los mejores juzgados aquellos en los que el juez es invisible y se pide a todos que *presenten un escrito* ante cualquier error que se les señale, y aunque el proveído no se encuentre consentido.”

“Por otra parte, exigir que el abogado se entienda con los empleados, y no con el juez, si lo considera necesario y acepta tal criterio, es un menosprecio a la función defensora. Aunque esté escrito y pocos parecen recordarlo, los abogados están equiparados a los jueces, no a los funcionarios ni a los empleados del juzgado.”

“En muchas oportunidades, por lo demás, es la correcta defensa de los intereses encomendados, y no la voluntad de torcer el criterio del juez, la que obliga a visitarlo para que conozca situaciones propias de las causas. El juez sabrá qué hacer con tal información. También le cabe, de acuerdo con las facultades ordenatorias del proceso, impuesto del motivo de la visita, interrumpirla inmediatamente para disponer una audiencia con presencia de la otra parte, derivar al abogado hacia sus funcionarios para tratar un tema procedimental menor, o, si cabe, denunciarlo si estima que intenta un ilícito..... Lo que nos parece desacerta-

do es que rechace la presencia del letrado sin saber siquiera los motivos por los que concurre, sobre todo con un procedimiento escrito y en la situación que conocemos. “

“La opinión cuestionada nos parece propia de la mentalidad que finca en la magia de los reglamentos el cambio del sistema judicial. Un proceso en fallas como las que vemos a diario no se soluciona con nuevas prohibiciones ni universalizando las sospechas. La corrupción eventual que se intentaría corregir tampoco se elimina por esa vía, ya que, al igual que la honestidad, no se protege solo con restricciones horarias, cuando se está dispuesto a violar sus reglas.”

“En suma, no es censurando la comunicación como se mejora un sistema colapsado; no es atando las manos al juez para que no pueda siquiera escuchar lo que ocurre en su juzgado, de boca de los que actúan ordinariamente ante él, como se logrará el objetivo de mejora. Lo que a nuestro juicio debería hacerse es lo contrario: sugerírsele que no deseche ninguna vía de comunicación..., y que, en todo caso, conocido el hecho que se le informa, adopte con valentía las medidas que cuadran a la situación concreta.”

Respetando los motivos que haya tenido la CSJN, coincido con ese criterio y no con el de la Acordada.

- Las puertas de mi despacho continúan abiertas, pues confío en la conducta criteriosa y ética de los profesionales.
- No me considero concernido, en mis funciones, por la Acordada 7/2004 CSJN, que se refiere exclusivamente a la metodología de la propia Corte.
- No es configurando al juez como un individuo sordo, aislado o anacoreta, que se mejoran las condiciones que pueden limitar la independencia externa e interna de los jueces.
- Sobre lo que sigo teniendo dudas –y continúo exponiéndolas como tales– es sobre la conveniencia de recibir a las **partes** sin la compañía de sus abogados; y si al admitirlo no estoy poniendo en compromiso sus propias garantías de defensa.
- Quien desee dejar una opinión sobre el punto, me ayudará a definir un criterio. Como juez, sigo prefiriendo las dudas sobre las certezas. ♦

Música

Clases para niños y adultos

Música

Iniciación musical

Clarinete

Piano

Guitarra

Taller instrumental

MÚSICA

Clase inicial sin costo

Celeste Wiede Tel.: 4862-5177
(Conservatorio Munic. Manuel de Falla)

Jensen-Santabaya & Asoc.
abogados

Derecho Laboral
Daños y Perjuicios
Mala Praxis Médica

4201-0988/ lin. rot.
French 12 Piso 2º
Of. 205 -Avellaneda

PERICIAS DE ACCIDENTES
En DAÑOS DERIVADOS DE:

- ACCIDENTES DE TRANSITO VIALES Y FERROVIARIOS
- ACCIDENTES DE TRABAJO (LRT)
- DAÑOS AL CONSUMIDOR (PRODUCTOS Y SERVICIOS) Y AL MEDIO AMBIENTE (RUIDO, CONTAMINACION, ETC)
- EDIFICIOS E INCENDIO

TODOS LOS FUEROS - Capital y Provincia

Ing Jorge O Geretto- 23 AÑOS DE EXPERIENCIA JUDICIAL
San Nicolás 4795 CP(1419) Capital Federal, TEL/FAX 4502-3014,
Cel. 15+4053-1993 Email: jorgegeretto@arnet.com.ar



Lágrimas

DE LAS DISTINTAS VELOCIDADES Y VICISITUDES EN EL OTORGAMIENTO DE LIBRANZAS JUDICIALES



Aplauso, medalla y beso para el JNT 1 y el JNT 77, que suelen tomarse entre 5 y 10 minutos para entregar los cheques. Abucheos, en cambio para el JNT 45 y el JNT 49, que promedian los 50 minutos de demora, todo según fuentes colegas y confiables. En este último juzgado, además, los colegas se quejan de que se les exige DNI como acreditación de identidad para ... ¡retirar el cheque! (no nos estamos refiriendo a la ventanilla del banco, entiéndase bien), no bastando la credencial del Colegio Público de Abogados ni la cédula de identidad, y ello por el equivocado motivo de que se trataría de directivas del Banco Ciudad, como si éste pudiera ejercer facultades de superintendencia sobre los juzgados laborales.

EN HARVARD NO SE CONSIGUE



El día en que le toque a Ud. entrar a la oficina de un conciliador laboral *equis* y vea una descomunal foto, ocupando la pared por

entero, donde se ve al conciliador posando delante de un también inmenso cartel de la universidad de Harvard, ponga mucha atención en lo que firma. El colega que nos refiere la anécdota cuenta que, mientras el trabajador, su abogado y la abogada del demandado esperaban el arribo de éste para dar comienzo a la audiencia, el conciliador propuso a los presentes, para *ir ganando tiempo*, firmar un formulario de acta de audiencia ... ¡en blanco!, sin dar más explicaciones que "por favor, firmen allí". La discusión posterior entre colega y conciliador en torno a si corresponde o no la firma en blanco de un documento propuesto por este último, excede el marco de esta sección, pero nos hace pensar que aquella foto refería menos a un doctorado *honoris causae* que a una instantánea *turistis causae*.

EUFEMISMOS



Recientemente el INDEC terminó de procesar datos de empleo abarcativos del período 1991-2001. La combinación de una incorporación aproximada de 2.000.000 de trabajadores a la llamada "población económicamente activa" con una destrucción de alrededor de 1.500.000

de puestos de trabajo en toda la década, arroja la significativa cifra de 4.350.000 desocupados. La palabra es: hiperdesempleo. Los eufemismos: flexibilización, des-regulación, disponibilidad colectiva, costo laboral, modalidades promovidas, práctica laboral para jóvenes, pasantías, trabajo-formación, y siguen las firmas ...

EL CERDO Y SUS DERIVADOS: TRIBULACIONES PRESIDENCIALES



En figurillas habríase las visto nuestro excelentísimo, al llegar a Tucumán por las Jornadas del NOA del pasado mes de mayo. Cuentan que hubo de fatigar infructuosamente asadores, carnicerías y porquerizos, realizando febriles gestiones a los efectos de conseguir el "chanchito" que atolondradamente había prometido, para tentar a más de un goloso conferencista, expositor o simplemente concurrente a aquellas jornadas. Parece que hubo que conformarse con ensalada rusa y jamón cocido (el presi, que tiene argumentos para todo, sostuvo que, bien mirado, el jamón no deja de ser parte "normal, específica y propia" del chancho, en los términos del art. 30 LCT).



y Sonrisas

EL CERDO Y SUS DERIVADOS II: ¡AL RICO CHORIPÁN LIGHT!



Bochornoso suceso tuvo lugar el viernes 30 de abril en el Club Palermo, donde la Asociación de Abogados Laboralistas convocó a conmemorar el día del trabajador, ofreciendo a los asistentes sándwiches de chorizo y de lomito ... pero sin pan. Estamos en condiciones de dar a publicidad el nombre del (y/o de la) colega que se encontraba a cargo de proveer el pan para la chorceada, pero en defensa de la ética periodística y de la reserva de las fuentes de información, de ninguna manera lo haremos, a menos –claro– que los interesados hagan una oferta en metálico, prebendas o cualquier otro tipo de favores, que no podamos resistir. Bromas aparte, sirva esta “lágrima” a modo de sonora disculpa para todos aquellos que debieron atacar los chori con escarbadientes, o acompañarlos con algún tardío trozo de pan lactal comprado de apuro en los maxikioscos de la zona.

EL CERDO Y SUS DERIVADOS III: DIARIO DE LA GUERRA –MUSICAL– DEL CERDO



Si Bioy Casares hubiera podido

venir esa noche al Club Palermo, habría tenido ocasión de tomar notas para una nueva saga de aquella, una de sus novelas más conocidas. Los ex jóvenes, digamos de cuarenta y pico, perdieron en toda la línea la disputa frente a los jóvenes actuales, sobre qué tipo de músicaailable debía sonar, una vez deglutidos los choripanes light. El resultado: Los Piojos y Cumbia Villera: 2 – Donna Summer y Carlos Bisso y su Conexión N° 5: 0. ¡Y a mover el esqueleto!

OJO CON LA VASCA



Ajuriagogeascoa es el inolvidable apellido de una perito contadora que, nos advierten algunos colegas, tiene la fea costumbre de ejecutar a los trabajadores, el 50% de sus honorarios (lo que la *ley caballo* autoriza) en asuntos donde la demandada, perdidosa y condenada en costas, resulta insolvente. Si el actor tiene trabajo, embargo de sueldo, si no lo tiene, de bienes muebles en su domicilio. Quien se tope con aquella temida desinsaculación, colegas, que vaya poniendo las barbas en remojo y el beneficio de litigar sin gastos en los estrados del juzgado.

UNO DE ABOGADOS...



... y esta vez no es un chiste, aunque lo parezca. Fue extraído de una serie de anécdotas verídicas publicadas en la Revista del Colegio de Abogados de Madrid. El colega interroga a un perito médico (y con una mano en el corazón, pensemos cuántas veces hacemos parecidas preguntas imposibles en el curso de una audiencia):

P: Doctor, antes de realizar la autopsia ¿verificó si había pulso?

R: No.

P: ¿Verificó la presión sanguínea?

R: No.

P: ¿Verificó si había respiración?

R: No.

P: Entonces ¿es posible que el paciente estuviera vivo cuando usted comenzó la autopsia?

R: No.

P: ¿Cómo puede ud. estar tan seguro, doctor?

R: Porque su cerebro estaba sobre mi mesa, en un tarro.

P: ¿Pero podría, no obstante, haber estado aún vivo el paciente?

R: Es posible que hubiera estado vivo y ejerciendo de abogado en alguna parte.

CNAT: Jurisprudencia Temática *

Solidaridad de socios y administradores de personas jurídicas, después de "Palomeque" **

SALA I

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Administradores de sociedades. Cooperativa de vivienda.

A la luz de la doctrina emanada de la CSJN en los precedentes "Palomeque c/ Benemeth y otro" (XXXVI 1013) y "Carballo c/ Kanmar SA" (C972 XXXVI) ha quedado vedado en sede laboral extender la condena a los administradores en tanto no se llegue a acreditar la presencia de una sociedad ficticia o fraudulenta constituida en abuso de derecho, toda vez que, en este caso, la Cooperativa demandada, tiene una personalidad distinta de la de sus asociados y personas físicas que integran sus órganos sociales. Tal eximición de condena no implica exonerar al responsable de la expresada cooperativa de sus responsabilidades personales frente a los órganos de previsión y recaudación fiscal; ni frente a eventuales acciones de responsabilidad que pudieran efectuarles los asociados o la propia cooperativa por los daños y perjuicios que pudiera haberles acarreado su accionar. (Del voto del DR. Puppo, en mayoría).

EXPTE Nº 3391/01 SENT. 81036 19/9/03 "TORRE, MARÍA C/ COOPERATIVA DE VIVIENDA, CREDITO Y CONSUMO DIELMAR LTDA Y OTRO S/ DESPIDO" (PIRR.- P.-V.)

SALA II

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Responsabilidad de los socios de una sociedad.

La persona de los socios y directores de una sociedad comercial empleadora no se confunde, en lo que concierne a imputación jurídica, con la persona de existencia ideal, sino en el caso que se invocare y acreditase eficazmente que ha mediado una utilización fraudulenta de la personalidad societaria o que se ha desviado su objeto con el propósito de encubrir un mero instrumento para violar la ley, el orden público, o la buena fe. Tales extremos no se encuentran configurados mediante las inobservancias contractuales reprochadas y comprobadas en la causa, ligadas exclusivamente al contrato de trabajo existente entre los demandantes con la sociedad empleadora.

EXPTE Nº 22538/02 SENT. 92214 3/12/03 "DURBAN, FERNANDO C/ ANDREA PEINADOS S.A. Y OTROS S/ DESPIDO" (B.- G.-)

SALA III

CONTRATO DE TRABAJO. Responsabilidad de los socios.

Cuando la empresa demandada tiene una metodología de pago generalizada y encaminada a ocultar la verdadera retribución de los empleados, lo que no solo constituye una

violación legal, sino que contribuye a frustrar derechos de terceros, aunque está formalmente constituida con un objeto lícito, y sea lícita su actividad, su gestión ha incurrido en actos prohibidos por las leyes y, en base a la reforma introducida por la ley 22903 a la ley de sociedades, corresponde se responsabilice a las personas físicas que la integran en forma solidaria. Si bien recientemente la CSJN ha sostenido un criterio contrario al analizar una situación análoga en los autos "Palomeque, Aldo c/ Benemeth SA y otro" (sent. del 3/4/03 P.1013 XXXVI), las razones economía procesal que aconsejan a los Tribunales inferiores adaptar sus decisiones a las pautas establecidas por el Máximo Tribunal no resultan suficientes para dejar de lado en la especie los razonamientos expuestos, que afirman lo decidido en la causa "Delgadillo Linares, Adela c/ Shatell SA y otros s/ despido" (sent. 73685 del 11/4/97 del registro de esta Sala).

EXPTE Nº 16571/02 SENT. 85460 28/11/03 "ROMAZAN, IRYNA C/ P.E.M.A.S.A.SRL Y OTROS S/ DESPIDO" (G.- P.-)

SALA IV

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Responsabilidad de los socios. Criterio restrictivo.

Cuando los socios usan la personalidad jurídica reconocida por la ley a una sociedad comercial para encubrir una finalidad propia de ellos (socios o controlantes) incompatible y ajena a la personalidad otorgada a la sociedad utilizada, tal circunstancia encuadra en el art. 54 de la ley de sociedades. En tal sentido, la CSJN en autos "Palomeque, Aldo c/ Benemeth SA y otro" (3/4/03) expresó que es improcedente extender la responsabilidad a los socios y/o administradores a título personal en la medida en que "no ha quedado acreditado que estemos en presencia de una sociedad ficticia o fraudulenta, constituida en abuso del derecho y con el propósito de violar la ley... que, prevaliéndose de dicha personalidad, afecta al bien público laboral o evade normas legales...".

EXPTE Nº 19271/00 SENT. 89539 27/2/04 "ACOSTA, FLORENTINO C/ VADRA, CARLOS Y OTROS S/ DESPIDO" (M.- G.-)

SALA V

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Responsabilidad de los directores. Improcedencia.

Si bien en la relación mantenida por el actor con la demandada existieron pagos clandestinos de su remuneración, la registración no fue incorrecta, y teniendo en cuenta lo resuelto por la CSJN en recientes fallos: "Carballo, Atilano c/ Kanmar SA (en liquidación) y otros" del 31/10/02 y "Pa-

lomeque, Aldo c/ Benemeth SA y otros" del 3/4/03, no correspondería por esa sola inobservancia, habilitar a los jueces a desestimar la personalidad jurídica de la sociedad anónima demandada y declarar la responsabilidad personal y solidaria de sus directores y socios fundadores.

EXPTE Nº 10281/00 SENT. 66481 29/5/03 "DIAZ, LEONARDO C/ EXPORTADORA S & vsa Y OTROS S/ DESPIDO" (M.- GM.-)

SALA VI

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Responsabilidad de los socios. Procedencia.

Cuando se produce la incorrecta registración de la relación laboral o irregularidades notorias en los libros contables, que en muchos casos contradicen la documental obrante en la causa, queda configurada la situación de fraude o transgresión a la ley y la frustración de derechos de terceros, contempladas por los arts. 54 y 59 de la ley 19550 y, por ende, resulta de aplicación la inoponibilidad de la personalidad jurídica allí establecida. (Del voto del Dr. Fernández Madrid, en mayoría).

EXPTE Nº 13301/01 SENT. 56694 26/11/03 "MORENO, ANGEL C/ PRIMER CORTE SRLS/ DESPIDO" (DE LAF.- FM.- CF.)

SALA VII

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Responsabilidad del Presidente del directorio.

Aún con prescindencia de aplicar la normativa prevista en la ley de sociedades, es justo que la condena se haga extensiva sobre quien se desempeñó en el máximo cargo de la sociedad, pues aun cuando la deficiencia en el registro de un trabajador no signifique, lisa y llanamente, la consecución de fines extra societarios, de todas formas constituye un medio o recurso para violar la ley (arts. 8 y 10 de la ley 24013), el orden público laboral (arts. 7, 12, 13 y 14 de la LCT), la buena fe (art. 63 LCT) y para frustrar derechos de terceros (sistema previsional). Esto es así, más allá de lo decidido por la CSJN en el caso "Palomeque c/ Benemeth", porque allí la condena se sustentó en el art. 54 de la ley de sociedades comerciales, teniendo en cuenta el contexto probatorio del caso concreto.

EXPTE Nº 12401/01 SENT. 36762 12/6/03 "CABRAL RUIZ, ELIZABETH C/ EDUSOFT S.A. Y OTRO S/ DESPIDO" (RB.- RD.-)

SALA VIII

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Responsabilidad de los socios. Improcedencia.

La CSJN en el fallo "Palomeque, Aldo c/ Benemeth SA y otro" (3/4/03) limitó la eficacia del art. 54 de la ley 19550 a los supuestos en los que se trate de una sociedad ficticia o fraudulenta, constituida en abuso del derecho y con el propósito de violar la ley, que prevaleciéndose de dicha personalidad, afecta el orden público laboral o evade normas legales, esto es, como resulta del voto de los Dres. Molné O'Connor y Lopez en la causa "Cingiale, María c/ Polledo Agropecuaria SA" (5/3/02), que haya mediado utilización ilegal del contrato de sociedad y no, ilegalidad de ciertos actos por ella realizados.

EXPTE Nº 5157/00 SENT. 31335 30/6/03 "GOMEZ, BEATRIZ Y OTROS C/ CLÍNICA DUSSAUT SRL Y OTRO S/ DESPIDO" (M.- B.-)

SALA IX

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Responsabilidad de los socios.

Resulta insoslayable que del contrato social nace una persona jurídica distinta de la persona de los socios y administradores (art. 2 de la ley 19550), no pudiéndose prescindir de considerar que "... la personalidad diferenciada de la sociedad y sus socios y administradores constituye el eje sobre el que se asienta la normativa sobre sociedades anónimas y que ésta configura un régimen especial porque aquéllas constituyen una herramienta que el orden jurídico provee al comercio como uno de los relevantes motores de la economía..." (dictamen del Procurador General in re "Palomeque, Aldo c/ Benemeth SA y otro" que compartiera la CSJN (3/4/03). Si no se invocó ni se probó que la persona jurídica en cuestión fue constituida en abuso de derecho y con el propósito de violar la ley, y que prevaleciéndose de dicha personalidad afectara el orden público o evadiera normas legales, no corresponde extender la responsabilidad a los socios frente a los créditos reconocidos a la accionante.

EXPTE Nº 13844/02 SENT. 11133 11/12/03 "QUINTERO DE MORENO, DALMACIA C/ INDUSTRIAS MATELÚRGICAS IMPERIO S.A. Y OTRO S/ DESPIDO" (P.- Z DE R.-)

SALA X

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Responsabilidad de los directores de la sociedad. Pago en negro de una parte del salario.

La práctica de no registrar ni documentar parte del salario efectivamente convenido y pagado al trabajador, comúnmente denominada "pago en negro" y prohibida por el art. 140 LCT y 10 de la ley 24013, constituye un típico fraude laboral cuyas consecuencias perjudican al trabajador y a la comunidad toda correspondiendo se extienda la responsabilidad a los directores de la sociedad anónima demandada en virtud de lo dispuesto por el art. 274 de la ley 19550. No obsta a esta conclusión lo resuelto por la CSJN en los precedentes "Carcaballo, Atilado c/ Kanmar SA (en liquidación)" y "Palomeque, Aldo c/ Benemeth SA" del 3/4/03, toda vez que no contienen una referencia a la norma precedentemente citada. Por otra parte se trata de precedentes no vinculantes para los Tribunales inferiores ya que siendo una norma de derecho común, tanto la Constitución (art. 75 inc. 12, 116 y 177) como la ley (art. 15 ley 48) impiden el acceso del Alto Tribunal cuando se trate de interpretación o aplicación de ese tipo de disposiciones.

EXPTE Nº 11953/02 SENT. 11929 13/8/03 "DAVERIO, GABRIELA C/ SEVEN SEAS S.A. Y OTROS S/ DESPIDO" (SC.- C.-)

(*) Extraída del Boletín Temático Nº 1, de la Oficina de Jurisprudencia de la CNAT, Año 2004.

(**) **N de R:** Alertamos a los colegas y a los magistrados del Fuero que en nuestro sistema judicial no hay "obediencia debida" a la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, especialmente cuando estamos en un proceso histórico de renovación de ese tribunal. Llamamos a la reflexión a aquéllos magistrados que creen que "dejando a salvo su opinión", dejan a salvo su conciencia ética y jurídica. ¿Qué pasaría si la "nueva" CSJN modifica la doctrina? ¿Cómo repararán las injusticias cometidas, fallando en sentido contrario a sus creencias?

En esta sección se publican extractos de las leyes, decretos y resoluciones que se consideren más importantes en lo que se refiere al derecho del trabajo. Se efectúa una síntesis de los aspectos fundamentales de las normas de que se trate, sin perjuicio de resaltar la necesidad de la lectura de la totalidad de las disposiciones en cuestión, para una mejor comprensión y aplicación de las mismas. Se evita análisis respecto de las normas para evitar confusiones entre el contenido de las mismas y su valoración.

1) LEY 25.877. REFORMA LABORAL-DEROGACION LEY 25250.

Publicada en el Boletín Oficial del 19.03.2004.

–Derechos individuales: Modifica el período de prueba y el preaviso; vuelve al art. 245 de la LCT en su anterior redacción, salvo el mínimo indemnizatorio que era de dos meses y ahora pasa a ser de solo un mes; deroga todas las normas referidas a extinción del contrato de la ley 25013.

–Promueve el empleo mediante reducción de contribuciones para empresas de más de ochenta trabajadores y facturación a determinar reglamentariamente.

–Derecho colectivo: establece nuevas normas de negociación colectiva reestableciendo el principio de ultraactividad y reestablece el orden de prelación de los convenios estableciendo que un convenio posterior puede modificar uno anterior de igual ámbito, en tanto un convenio posterior de ámbito distinto modifica el anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador, efectuándose la comparación por instituciones.

–Procedimiento de negociación colectiva: establece normas procedimentales para la negociación y conductas a asumir en dicho ámbito.

–Conflictos colectivos de trabajo: establece el instituto de actividades esenciales para el caso de ejercer medidas de acción directa por parte de los trabajadores y la obligación de garantizar esos servicios, dando facultades a una “comisión independiente” para excepcionalmente calificar otros servicios además de los enumerados en la ley, como esenciales.

–Balance Social: Se obliga a las empresas que ocupen más de 300 trabajadores a elaborar anualmente un balance social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo la-

boral y prestaciones sociales a cargo de la empresa.

–Administración del Trabajo: Se crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y la seguridad social en todo el territorio nacional.

–Cooperativas de Trabajo: Los servicios de inspección podrán controlar a las cooperativas de trabajo, las cuales no podrán actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otra forma propia de una agencia de colocaciones.

–Se deroga la ley 25250, ley 25013 en sus arts. 4 a 8, 10, 11 y 13, entre otras normas especificadas en el los arts. 41 y 42 de la nueva Ley.

2) DECRETO 368/2004. ASIGNACIONES FAMILIARES.

Publicada en el Boletín Oficial del 01.04.2004.

–Se excluyen de las prestaciones de la ley 24.714 con excepción de las asignaciones por maternidad y por hijos con discapacidad, los trabajadores que perciban una remuneración inferior a \$ 100 o igual o superior a \$ 1.725.

–Se considera remuneración las definidas por la Ley 24.241 arts. 6 y 9 con excepción de las horas extras y el S.A.C.

–En el art. 3ro. se establecen los nuevos montos de las asignaciones.

–Se faculta al Poder Ejecutivo Nacional a establecer la cuantía de las asignaciones familiares, topes y rangos remuneratorios que habilitan su cobro y zonas o montos diferenciales, de acuerdo a la situación económica.

3) DECRETO 369/2004 SUSPENSIÓN DE DESPIDOS SIN CAUSA-PRORROGA.

Publicada en el Boletín Oficial del 01.04.2004.

–Se prorroga desde su vencimiento y hasta el día 30 de junio de 2004 inclusive, la suspensión de los despidos sin causa justificada y demás disposiciones contenidas en la última parte del artículo 16 de la Ley N° 25.561, cuya vigencia fuera oportunamente extendida por los Decretos N° 883 de fecha 27 de mayo de 2002, N° 662 de fecha 20 de marzo de 2003, N° 256 de fecha 24 de junio de 2003 y N° 1351 de fecha 29 de diciembre de 2003.

–La prórroga dispuesta por el artículo 1° entrará en vigencia a partir del 1ro. de abril de 2004 inclusive.

4) DECRETO 684/2004. AUMENTO NO REMUNERATIVO PARA EL PERSONAL DEL PODER EJECUTIVO NACIONAL.

–Otórgase a partir del 1 de junio de 2004, al personal de las jurisdicciones y organismos pertenecientes al PODER EJECUTIVO NACIONAL, excluidas las instituciones del Artículo 48 de la Ley N° 11.672 Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 1999), que perciba una remuneración bruta, mensual, normal, regular, habitual y permanente inferior a PESOS UN MIL (\$ 1.000), incluidos aquellos conceptos no remunerativos de iguales características, una suma no remunerativa y no bonificable hasta la concurrencia de dicho monto. La suma mencionada en ningún caso podrá superar los PESOS CIENTO CINCUENTA (\$ 150) mensuales. –La medida establecida en el artículo anterior será de aplicación, con iguales características, a los honorarios no superiores de PESOS UN MIL (\$ 1.000) de las locaciones de servicios a título personal, en el marco del Decreto N° 1184 del 20 de septiembre de 2001.

5) LEY 13168 DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES – Ley de Violencia Laboral. Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires.

Publicada en el Boletín Oficial el 24.2.2004.

–Los funcionarios y/o empleados de la Provincia no podrán ejercer sobre otros conductas que esta Ley define como violencia laboral.

–Se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador/ra, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

Los artículos 3ro. a 7mo de la Ley definen cada una de estas figuras.

–Ningún trabajador que haya denunciado ser víctimas de estos proceder o testigo por estas causas, podrá ser sancionado ni despedido.

–Las sanciones a estas conductas abarcan desde el apercibimiento, suspensiones hasta sesenta días y en casos graves hasta la cesantía.

6) RESOLUCION 29.734/04. SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACION. SEGURO COLECTIVO DE VIDA OBLIGATORIO.

Publicada el 24 de febrero de 2004.

–El costo del seguro de vida obligatorio estará a cargo

del empleador. La suma asegurada, las primas y los conceptos que de ellos se derivan, se expresarán en moneda de curso legal. La prima se fija en \$ 0,20 (VEINTE CENTAVOS) mensuales por cada \$ 1.000 (PESOS MIL). La suma asegurada será de \$ 6.480 (PESOS SEIS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA) o la que en el futuro fije la Superintendencia de Seguros de la Nación”.

7) RESOLUCION 4/2004 DEL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO – SALARIOS.

–Fija las remuneraciones del personal comprendido en el Régimen Nacional del Trabajo Agrario aprobado por la Ley N° 22.248, que se desempeña en explotaciones agrarias en tareas permanentes, en el ámbito de todo el País, con vigencia a partir del 1° de febrero de 2004, según el Anexo I que forma parte de la presente resolución.

–Fija el salario mínimo garantizado con vigencia a partir del 1° febrero de 2004, según el anexo II, que forma parte de la presente resolución.

–Fija el monto del tope indemnizatorio para el personal comprendido en el Régimen Nacional del Trabajo Agrario aprobado por la Ley N° 22.248.

–Establece para el peón general un sueldo mensual de \$ 560 y un jornal diario de \$ 24,20, en tanto fija el tope indemnizatorio por año de antigüedad en \$ 1.673,46.

8) RESOLUCION 384/2004. MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION. TOPES INDEMNIZATORIOS.

Publicada el 3 de junio de 2004.

Establécese que los topes indemnizatorios previstos por el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (T.O.1976), sustituido por el artículo 5° de la Ley N° 25.877, que a la fecha no hubiesen sido reajustados en virtud de lo establecido por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 392 de fecha 10 de julio de 2003, quedarán determinados conforme se detalla en el ANEXO, que forma parte integrante de la presente.

La medida dispuesta en el artículo anterior es de carácter transitorio, hasta tanto este Ministerio proceda a publicar los topes indemnizatorios correspondientes, conforme la actualización de las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo en particular.

El tope vigente para cada convenio en julio de 2003 se incrementará mes a mes y acumulativamente a razón de \$ 84 mensuales desde agosto de 2003 hasta marzo de 2004 inclusive, fijándose que a partir de abril de 2004 el tope convencional de julio de 2003 se incrementa en \$ 672.

9) DECRETO 134/2004. MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION. SALARIO DEL PERSONAL DE SERVICIO DOMESTICO.

Emitido el 27 de febrero de 2004.

–Fíjense las remuneraciones mensuales mínimas para los trabajadores del servicio doméstico comprendidos en las categorías laborales determinadas por el Decreto N° 7979/56, a partir del 1 de marzo de 2004.

–La adecuación salarial dispuesta por esta Resolución será de aplicación en todo el territorio de la Nación, con excepción de aquellas provincias que legislen en forma particular sobre la materia.

REMUNERACIONES A PARTIR DEL 1º DE MARZO DE 2004:

PRIMERA CATEGORIA: (Institutrices, preceptores, gobernantas, amas de llave, mayordomos, damas de compañía y nurses) \$ 492,00.

SEGUNDA CATEGORIA: (Cocinero/as especializados, mucamos/as especializados, niñeras especializadas, Valets y porteros de casas particulares) \$ 457,00.

TERCERA CATEGORIA: (Cocinero/a, mucamo/as, niñeras en general auxiliares para todo trabajo, ayudantes/as, caseros y jardineras) \$ 446,00.

CUARTA CATEGORIA: (Aprendices en general de 14 a 17 años de edad) \$400,00.

QUINTA CATEGORIA:(Personal con retiro que trabaja diariamente) —8 o más horas diarias \$ 400,00.

–Por hora \$ 3,00. Retribución mínima para el personal auxiliar de casas particulares en la especialidad planchadoras lavanderas personal de limpieza: Por una labor máxima de 4 horas de trabajo diarias \$ 200,00.

–Cada hora que exceda las 4 horas diarias se abonará a razón de \$ 3,00.

10) ACORDADA NRO. 2/2004 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION. Derecho al control de los actos de gobierno. Publicidad. Identificación de los letrados.

Emitida el 11 de febrero de 2004.

–La Corte Suprema de Justicia de la Nación dispuso que sus sentencias estarán precedidas de una nómina que contendrá la identificación de los letrados que intervinieron en las causas que tramitaron ante sus estrados.

11) ACORDADA NRO. 7/2004 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION.

Emitida el 24 de febrero de 2004

Agregar como segundo párrafo del artículo 72 del Reglamento para la Justicia Nacional el siguiente texto: Cuando los litigantes y profesionales soliciten audiencia con alguno de los jueces del Tribunal, ella tendrá lugar siempre que dichas personas obtengan la presencia de la contraparte o de su letrado en la causa contenciosa de que se trate.

XI CONGRESO NACIONAL DEL EQUIPO FEDERAL

TRABAJO Y DERECHO

Crisis del Orden Público

"No tenemos la verdad, pero sí queremos encontrarla en la tierra de la Independencia, bajo el manto de la Virgen de la Merced y con la presencia de Guemes, Belgrano y Alberdi". Bajo esta consigna, los amigos del Equipo Federal del Trabajo, que coordina el Dr. Rodolfo Capón Filas, invitan a participar en su XI Congreso Nacional.

Como es evidente, se desarrollará en la ciudad de **Tucumán del 12 al 14 de agosto de 2004**. La temática a abordar es de sumo interés para abogados, magistrados, dirigentes sindicales, estudiantes, etc., ya que se tratarán cuestiones internacionales, nacionales y regionales, vinculadas al mundo del trabajo. Distinguidos especialistas argentinos y latinoamericanos actuarán como panelistas y, seguramente, darán brillo académico al evento.

Para mayor información contactarse con el Sr. Pedro Guaraz, al T.E. (0381)422-1602, o por e-mail a: peguaraz@gruposumar.com.ar; web:<http://www.eft.com.ar>.

Sobre la estabilidad en el empleo

-----> Por Guillermo Wiede

La cuestión de la estabilidad del trabajador –su derecho a conservar el empleo y las condiciones de trabajo– se ha puesto una vez más a debate con motivo de la reciente sanción de la ley 25.877 que, si bien introduce alguna superación del deteriorado cuadro vigente hasta su sanción, no aporta ninguna modificación substancial del régimen indemnizatorio que el país conserva desde la histórica ley Dickman (ley 11.729, sancionada en septiembre de 1933 y promulgada sólo un año después, si bien con aplicación a los despidos ocurridos desde el 1° de agosto de 1932).

Como es sabido, la ley 11.729 modificó seis artículos del Código de Comercio (154 a 160), se promovieron tenaces discusiones y discrepancias jurisprudenciales sobre su aplicabilidad a o exclusión de los trabajadores de la industria y otras actividades, la jurisdicción se hallaba atribuida a los tribunales de competencia civil (o de Paz) y las pautas indemnizatorias se duplicaron por disposición del art.67 del decreto 33.302/45. Triunfante el criterio extensivo de interpretación –y por ende, aplicable la ley a toda relación laboral (a excepción del trabajo rural, tareas domésticas, empleados públicos, trabajadores de la navegación)–, la creación de los Tribunales del Trabajo por decreto 32.347/44 ratificado por ley 12.948, instituyó la especialidad jurisdiccional en materia laboral y generó una copiosa y progresista jurisprudencia, que se ocupó de interpretar los instrumentos legales con gran amplitud y con la preeminencia de diversos principios, tales como el principio protectorio, el de primacía de la realidad, la posibilidad de sentenciar ‘ultra petita’ (más allá de lo pedido), la interpretación ‘in dubio pro operarii’ (en la duda a favor del trabajador, a semejanza léxica del principio de derecho criminal ‘en la duda a favor del reo’ y del derecho común ‘in dubio pro debitorii’), etc. Igualmente estableció pautas diversas de inteligencia de la normativa especial (concepto de injuria, recaudos para admitir el despido por falta de trabajo originada en fuerza mayor extraña a la empresa, limitaciones al ius variandi, evaluación de las sanciones disciplinarias, etc.). Asimismo a través de cientos de fallos plenarios la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sentó jurisprudencia obligatoria en materias de precedentes judiciales discrepantes. Todo ello sería luego recogido por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 sancionada en el año 1974 e incorporado, por ende, al derecho positivo.

Frente a esta contraprestación indemnizatoria del despido, unos pocos trabajadores gozaban desde antes de la llamada estabilidad ‘propia’, vale decir relaciones laborales respecto de las que el empleador carecía tanto de la facultad de despedir sin causa, como de la posibilidad de compensar el distracto con una indemnización.

Ello regía en base a principios constitucionales y normas administrativas, y sobre todo por una directriz enderezada a la jerarquización de sus funciones, en primer lugar, para los empleados y funcionarios públicos, lo cual vino a verse reforzado por el art.14 bis de la Constitución Nacional reformada en 1957 (que impuso al legislador la “estabilidad del empleado público); dicha norma asimismo incorporó el principio de protección contra el despido arbitrario respecto de los trabajadores en general, sin una mención específica a la “estabilidad”, siendo evidente el diferente tratamiento en el texto constitucional.

Aquel derecho de estabilidad ‘fortificado’ amparaba también –por criterios similares, y en especial por razones de confidencialidad y confianza imprescindibles en el contrato de trabajo– a los empleados de bancos, compañías financieras, de capitalización y personal del gremio de la actividad del seguro. Esta situación especial había sido instituida por la ley 12.637 (régimen para empleados de bancos particulares) promulgada en el año 1940, modificada por decretos posteriores de los años 1944 y 1945 y extendida luego en beneficio de los empleados de compañías de seguros y reaseguros, capitalización y ahorro por el decreto 12.366/45, ratificado posteriormente por ley 12.921. Tales los modelos de la estabilidad ‘propia’ o ‘absoluta’ que históricamente tuvieron aplicación en nuestro país.

La reacción político-legislativa y el retroceso en materia de estabilidad han tenido hitos sucesivos que resulta útil y necesario recordar, porque ellos han tenido una desafortunada influencia que podríamos llamar contaminante sobre las etapas de legislación más ‘progresista’ en períodos de gobiernos elegidos democráticamente.

El ataque frontal –intentado antes sin éxito– contra el principio de estabilidad propia o absoluta, sobrevino por una acción concertada del legislador y ejecutivo de facto de 1970 (dictadura militar del Gral. Juan Carlos Onganía) y los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación nombrados por el mismo poder ilegítimo y usurpador. En efecto, con la firma de los entonces ministros de la Corte Suprema

Dres. Eduardo A. Ortiz Basualdo, Roberto E. Chute, Marco Aurelio Risolía, Luis C. Cabral y José F. Bidau y dictamen consonante del Procurador Gral. Dr. Eduardo H. Marquardt, con fecha 25 de febrero de 1969 se declaró la in-constitucionalidad del régimen de estabilidad para empleados bancarios, so pretexto de que implicaba un régimen de privilegio y una 'sanción' para el banco empleador (autos "DE LUCA José y otro c/BANCO FRANCES DEL RIO DE LA PLATA"). Menos de un año después, el legislador-ejecutor de facto promulgaba la ley 18.598 que derogaba el régimen y en forma sibilina y artificiosa lo substituía por el generalizado sistema indemnizatorio de estabilidad impropia, relativa o -dicho con más propiedad- inexistente. La alusión a la 'forma' no es banal: se disfrazaba el contenido concreto de la ley declarando "nulo" el despido injustificado, pero a continuación la proclamada nulidad resultaba fácilmente susceptible de saneamiento, a través de....el pago de una indemnización (caso único conocido de nulidad que se purga con un cuántum de dinero pre-establecido).

El anteproyecto originario de la que fuera después Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, surgido de los asesores de la Confederación Gral. del Trabajo incluía la llamada estabilidad 'propia' o 'absoluta' en los casos en que las leyes o convenios colectivos la otorgaran a los trabajadores y, asimismo, reimplantaba tal régimen de estabilidad para los empleados bancarios, de compañías financieras y seguros, esto es, volvía al régimen anterior a la falaz ley 18.598. Así lo resumía con claridad y sin vano entusiasmo el Dr. Julio C. Simón, hace treinta años, en su artículo "La protección de la estabilidad en el empleo en la Ley de Contrato de Trabajo" (Revista Derecho del Trabajo, año 1974, pgs. 867/875); el régimen era restringido ab initio y no generalizaba en modo alguno el concepto moderno de estabilidad. Y bien: ni siquiera este anteproyecto pudo sostenerse, ya que, como quedó escrito en la letra impresa, la normativa sólo estableció un sistema indemniza-

torio, con algunas situaciones de mayor protección (despido de la mujer embarazada o del trabajador/a que contrae matrimonio), pero sin cambio alguno substancial en la interpretación de la norma constitucional de "protección contra el despido arbitrario". En el último párrafo de sus conclusiones, decía el Dr. Simón: "El derecho a la estabilidad propia en el empleo es el norte al que en materia de estabilidad debe apuntarse en el futuro, siendo de lamentar que en la Ley de Contrato de Trabajo no se reimplantara, por lo menos el régimen que protegía a los trabajadores bancarios y de seguros, reaseguros, capitalización y ahorro" (artículo citado; el párrafo destacado lo ha sido por el autor de la presente nota).

Los treinta años transcurridos desde la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo han estado amojonados por diversos ordenamientos legales (ya bajo gobiernos de facto, y también en períodos democráticos) de características netamente regresivas. En efecto, el nefasto gobierno militar de 1976/1983 modificó 'in peius' la Ley de Contrato de Trabajo a través de la denominada ley 21.297, que introdujo numerosas reformas a la ley 20.744 (v.gr. eliminando la actualización por depreciación monetaria desde que cada crédito fuera devengado, la posibilidad para el trabajador de obtener judicialmente el mantenimiento de condiciones de trabajo sin dejarle otra posibilidad que considerarse despedido, y muchas más; para un examen más pormenorizado puede consultarse el extenso comentario de Sara M. Molas Quiroga en la Revista DERECHO LABORAL de Montevideo -R.O.U.-, T° XIX N° 103, Julio-Septiembre de 1976, pgs. 578/685). Paralelamente, dictó la represiva ley de prescindibilidad -aplicable a trabajadores del Estado y de organismos y empresas estatales- N° 21.274, suspendió el derecho de huelga y la negociación colectiva y mantuvo estático en su antiguo monto el salario mínimo, vital y móvil, que constituía el módulo de la indemnización por despido. Con todo ello,

no parecen necesarias mayores explicaciones para comprender el deterioro sufrido en este lapso por la "protección contra el despido arbitrario".

Ahora bien: **Ninguno de los gobiernos elegidos democráticamente a partir de 1983 revió esta reforma regresiva y represiva, lo cual -situación ininterrumpida hasta hoy- llama poderosamente la atención y genera la fundada sospecha de que poderosos grupos económicos de presión han logrado de los gobiernos 'populares' ventajas notorias en relación al pueblo trabajador.**

Durante el prolongado gobierno de Carlos S. Menem (1989 a 1999) el deterioro fue creciente. Se promulgaron leyes y decretos retrógrados, que se iniciaron con la ley 24.013 y culminaron con el gobierno que lo sucedió, a través de la repugnante, tortuosa y corrupta sanción de la ley 25.250. Toda esta legislación proclamó en exposiciones de motivos y tratamiento parlamentario la supuesta intención de fomentar el empleo. Hoy nadie discute que tan sólo promovió la más grosera y generalizada difusión de la inestabilidad, del empleo precario, del desempleo más gigantesco conocido por el país, ni que pulverizó y aniquiló derechos laborales de diverso orden, fagocitó o corrompió a los sindicatos hasta convertirlos en aliados de esta política regresiva, generó grandes negocios financieros tras la fachada de las reformas en materia de accidentes o riesgos del trabajo (un proficuo negocio para las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo -A.R.T.-) y de previsión social (en beneficio de los grupos que constituyeron las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones -A.F.J.P.-).

La reciente ley 25.877 ya aludida nos sumerge -una vez más- en estas preguntas y en estas cuestiones, que se representan como un innegable empantanamiento de los derechos sociales, a pesar de las reformas constitucionales de 1994 y de la incorporación de tratados y convenios internacionales de jerarquía su-

pralegal, así como a contramano de las orientaciones más avanzadas en la materia y con manifiesto apartamiento de convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo-O.I.T.).

Es con tal motivo que nos ha parecido oportuno y –valga la paradoja– **sumamente actual hacer memoria** de los antecedentes del tema de la estabilidad. En especial, vamos a referirnos a lo que ha venido sosteniendo la doctrina que nos resulta más válida, convincente y ajustada a las orientaciones modernas y al Convenio 138 de la O.I.T. (cuya ratificación por nuestro país viene reclamándose desde hace tiempo).

Por no remontarnos excesivamente en el tiempo, recordaremos que en las JORNADAS EXTRAORDINARIAS DE DERECHO LABORAL celebradas en Carlos Paz-Córdoba en Julio de 1973 bajo los auspicios de la ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS y siguiendo el resumen de nuestro inolvidable Mauricio Birgin en el T° 15 de la Revista DERECHO LABORAL (pgs.411/416), la cuestión fue objeto de discusión y recomendación, conforme a la transcripción que sigue: “La Estabilidad en el contrato de trabajo fue el punto más debatido en la Comisión. “Lo esencial de todo régimen de estabilidad es que **no permita el despido sin causa y que una vez producido, lo declare nulo en sede judicial...con el efecto de restablecer la vigencia del contrato de trabajo y el consiguiente pago de los salarios que debieron cobrarse durante el proceso**” sostiene el despacho mayoritario. La experiencia del régimen de estabilidad en bancarios y empleados del seguro demostró la viabilidad del sistema a sectores más amplios de trabajadores. Las empresas multinacionales, las comprendidas en lo que genéricamente podemos denominar el sector social, con o sin participación estatal, y numerosas empresas nacionales, pueden afrontar la estabilidad de sus trabajadores. No se trata de levantar una ley que ponga en peligro el pequeño comercio o la

pequeña industria, sino de encarar una protección adecuada a millones de trabajadores a quienes una insuficiente ley de despido otorga una precaria seguridad. El Despacho mayoritario ha buceado por esos caminos...” (el párrafo destacado lo ha sido por el autor del presente artículo).

Un año más tarde, el iuslaboralista Dr.Otto G. Weiss, en las mismas páginas (Derecho Laboral, T° 16, año 1974, pgs. 513/534), moderaba el entusiasmo generado por la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 considerando que se trataba de “Una ordenación útil y oportuna” y “un propósito de codificación menor, ordenando normas legales preexistentes, incorporándole soluciones suplidas por una abundante y larga labor jurisprudencial y avanzando algunos principios nuevos que...no habían sido objeto de formulación precisa”. ¿A qué se debía el notoriamente módico y más que cauto elogio de Weiss? Fundamentalmente, en nuestra lectura, creemos que se debe a lo que más se destaca dentro del capítulo “Omissiones de la Ley” (pg.531 y sgs., op.cit.), que comienza como sigue: “1°) Primerísimo lugar corresponde aquí a la estabilidad (propia o absoluta) del trabajador. Venía incluida en el proyecto original de la CGT, pero no llegó al Congreso; y entre las observaciones preparadas por el diputado Bravo, que no pudo hacer por la tajante abreviación del debate en particular, se contenía su restitución en los términos primitivos. Junto con el título XIII de aquél (De la estabilidad absoluta”) fue además eliminada de entre las disposiciones derogadas por el régimen de contrato de trabajo el artículo 1° del decreto-ley 18.598/70, que privó a los empleados bancarios y de seguros de la que tenían por estatuto propio y que hubieran recuperado mediante su derogación. **Así, la estabilidad quedó regulada por el sistema indemnizatorio y nada más**” (el párrafo destacado lo ha sido por el autor del presente artículo).

Como se ve, la cuestión de la estabilidad en sentido propio, no es

nueva, viene siendo examinada desde hace muchos años, y ha sido debatida cada vez que una nueva ley ha instituido o modificado el reiterativo régimen de indemnizaciones tarifadas (consúltense, al respecto, las diversas modificaciones a la L.C.T., tales las leyes 24.013, 25.013, 25.250 y otras varias), **invariablemente en sentido negativo a la introducción del régimen de la estabilidad propia, real, concreta y verdadera.**

Como decíamos al comienzo, la novísima ley 25.877 nos devuelve a este desafío, que más bien resulta permanente para quienes ejercemos la profesión de abogados laboristas, ya desde el modesto ejercicio durante años, y en mayor medida para quienes ejercen la docencia y escriben o se pronuncian periódica y habitualmente sobre el tema. Baste citar la intervención de Moisés Meik, en ocasión de la visita del Excmo.Sr. Ministro de Trabajo de la Nación a la sede de la A.A.L. el día 18 de febrero ppdo. que fuera resumida en nuestra Revista N° 12 (pg.38), a la que nos remitimos en homenaje a la brevedad, si bien dicha reseña no hace justicia a la enjundia, extensión y profundidad de su exposición.

Finalizaremos este recomienzo del debate, recordando la necesidad de receptor y ratificar el Convenio N° 158 de la O.I.T., que se refiere a una garantía efectiva de la estabilidad laboral la que, indudablemente, no es la que ofrece la legislación argentina en su estado actual. Nos parecen también especialmente dignas de recordación las palabras del Dr.Otto G.Weiss en su extenso comentario ya citado: “El régimen de despido discrecional se vincula a la primacía de los derechos de propiedad y de libertad contractual, propia de un liberalismo superado. La ley cae en íntima contradicción y queda en deuda con la clase trabajadora cuando por un lado habla de la empresa como gestión social y del deber de solidaridad entre las partes del contrato, y por otra tolera el despido incausado”. ♦

Homenaje a Julio Viaggio

-----> Por Mario Elffman

*“Ésta es la larga historia de un hombre encendido:
Natural, valeroso, su memoria
es un hacha de guerra.”*

*(Pablo Neruda,
Fulgor y muerte de Joaquín Murieta)*

Esta es, como la que narra Neruda, la historia de un hombre encendido. (*¿Te acordás, lector, de los tiempos en que hombre y humanidad se escribían con mayúsculas?*) Entonces, historia de un Hombre. Uno de esos pequeños gigantes socialmente necesarios, oportunos, creados por sí mismos a la imagen y semejanza del modelo del Hombre Nuevo que aspiran plasmar como producto viable de la sociedad por cuya realización combaten.

Julio transitó entusiastamente por la vida, y se fue de ella con sus entusiasmos a cuestas. Feliz, un hombre feliz que, como Silvio Rodríguez, quería pedir perdón a los hombres por su felicidad. Vital. Vital y emulativo. Juvenilmente activo, aún al precio de sostenerse en sus optimismos cuando nada exterior a su propia idea de lo justo pareciera explicarlo.

Clasista, en la concepción más clara y categórica de la noción de clase, su Aleph era el espacio del proletariado y de su arsenal de formas de lucha reivindicativas, ideológicas, políticas. Por eso, y aunque fuera duro renovar la sonrisa de la esperanza con tantos huecos como dejó la dentellada del desastre, Julio no se apartó de su identidad política, y de militar en ella del modo y con las convicciones de siempre. Surge, nítidamente, de su último libro, presentado hace pocos meses y redactado en colaboración con su hermano Lucho, que era una defensa de sus fuentes, al tiempo que una convocatoria apasionada a regresar a ellas: a Marx y a Engels, claro; y también a Lenin. Genio y figura, Viaggio, hasta la sepultura.

Abogado por antonomasia, arquetípico defensor de las causas sociales y de los Derechos Humanos, su trayectoria personal es casi inseparable del historial de abnegaciones y corajes de su Liga Argentina por los Derechos del Hombre; entidad madre de los organismos actualmente operativos en el campo de los DDHH en la que tanto descollaron su valentía y su creatividad solidaria.

Operador jurídico infatigable del derecho laboral, tanto en la actividad judicial como en el asesoramiento sindical, su presencia y sus extensas ponencias eran habituales en nuestros congresos y jornadas de la especialidad. Intelectual orgánico, pero no academicista, su estudio de San Fernando honraba a la abogacía y a su función social: su estudio, pero también su casa, puesto que no abandonó al uno ni a la otra ni siquiera en las condiciones de mayor riesgo para su seguridad personal y la de su familia, como tampoco lo hizo esa invariable heroína-crítica de Beba, su compañera.

Candidato a perpetuidad a cargos políticos por el partido de su militancia, mostró sus artes para una concepción democrática y avanzada de la sociedad como Convencional Constituyente en su Provincia de Buenos Aires. Tal vez nada más, para quienes creen que la política es una carrera hacia los cargos. Quizás nada menos, para quien como él crea que la superestructura jurídico-política no refleja solamente la dominación social sino que también lo hace con los conflictos y las luchas que se dan cotidianamente en la base social; y que en ese reflejo pueden ‘colarse’ atisbos o anticipos de relaciones sociales de mayor justicia.

Compañero y colega de amistad abierta y expansiva, supo hacerse apreciar y querer, por encima de las identidades de ideas, sin otra frontera que la que media entre el adversario y el enemigo.

Por todo eso, por su espíritu, su simpatía, su conducta y su personalidad; por su apetito de justicia; por su fe en la redención terrena, Julio Viaggio se negará a abandonarnos. ♦

A la memoria del "Flaco" Jorge Molina

-----> Por Sara M. Molas Quiroga

Nos ha sorprendido la inesperada muerte de nuestro entrañable colega y amigo Dr. Jorge Molina, a quien todos conocíamos desde muchos años atrás como "el flaco" Molina y a quien todos queríamos como compañero de lucha en defensa de los derechos de los trabajadores.

El desempeñó su profesión sin desmayos por cerca de medio siglo. Acompañó desde siempre la trayectoria de nuestra Asociación, en cursos, mesas redondas, debates y jornadas anuales. Tan fue así, que en 1972 fue designado Secretario de las Jornadas celebradas ese año, labor que llevó a cabo con su entusiasmo habitual, sin claudicaciones.

En tiempos en que la Asociación de Abogados Laboralistas carecía de sede, nuestros compañeros se reunieron en múltiples oportunidades en su Estudio Jurídico. Jorge también colaboró, junto a Mauricio Birgin, Otto G. Weiss, Ciro R. Eyra, Carlos Szternszejn y otros colegas, en la recolección del material, redacción y edición de la vieja y querida Revista Derecho Laboral.

En lo personal, debo expresar que fue invaluable su ayuda cuando, hace un cuarto de siglo, y tras los diversos y complejos avatares de mi evolución indivi-

dual, regresé al país decidida a retomar el desempeño profesional del que me había apartado por varios años de residencia en el exterior. Jorge puso a mi disposición su orientación y consejo, y no vaciló en derivarme parte de su clientela a fin de que pudiera montar mi propio Estudio, con una generosidad inusual, que nunca cesaré de agradecerle.

También estuvo junto a nosotros en los festejos y celebraciones, asados, cenas y otros encuentros de camaradería, con los que siempre hemos alegrado nuestra lucha cotidiana. Jorge irradiaba alegría y optimismo; no parecía cansado del trabajo y el esfuerzo que por muchos años sobrellevó. También nos deleitó con sus excelentes interpretaciones tangueras, en las que llegó a destacarse profesionalmente cantando en el antiguo y pintoresco local "El Farolito" de Colegiales, y habiendo grabado uno o más discos.

Nos alegra saber que a más de su colaboradora en el Estudio, una de sus nietas continuará su trayectoria, tanto en el ejercicio de la Abogacía, como en la pertenencia a nuestra Asociación. De este modo su recuerdo seguirá siempre vivo y nos acompañará como si Jorge continuara junto a nosotros. ♦



ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

XXXas JORNADAS DE DERECHO LABORAL

Mar del Plata, 28, 29 y 30 de octubre de 2004

"Ley 20744: A Treinta Años de su sanción-Por la Plena Vigencia del Derecho Protectorio"

MESA REDONDA: Control Constitucional de las Normas Flexibilizadoras. Su Derogación.

TEMA I: LCT y los Principios Generales del Derecho del Trabajo

Progresividad; Indemnidad; Irrenunciabilidad. Rebaja Salarial. Discriminación.

TEMA II: Estabilidad en el Empleo como forma de Protección contra el Despido Arbitrario.-Art. 14 Bis C.N. Tratados Internacionales.- Control Jurisdiccional del despido.- Ilícitud del despido incausado, su nulidad.

TALLER I: LCT y la Remuneración.

TALLER II: LCT y la Jornada de Trabajo.

TALLER III: LCT y las Indemnizaciones.

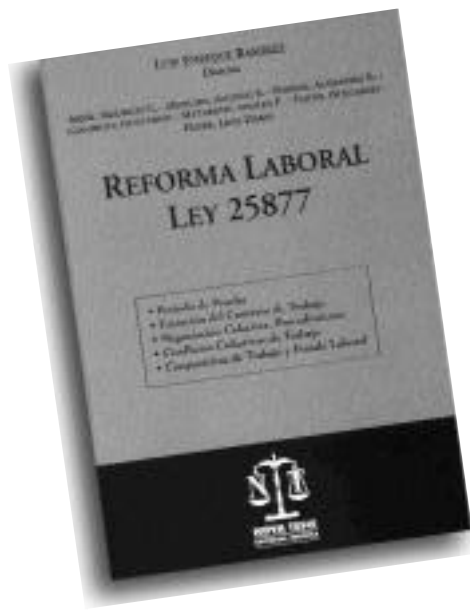
TALLER IV: LCT y la Solidaridad- Intermediación.

Intervendrán: Hilda Kogan, Juan C. Fernández Madrid, Pedro Kesselman, Julio Simón, Antonio J. Barrera Nicholson, Moisés Meik, Stella Maris Vulcano, Luis Enrique Ramirez, Luis Catardo, Lelio Freidemberg, Raúl Fernández, Adolfo Matarrese, Miguel Gorla, Guillermo Pajoni, entre otros.

"Reforma Laboral - Ley 24.877"

(dirigido por Luis Enrique Ramírez)

Editorial Nova Tesis, 2004



-----> Por Teodoro Sánchez de Bustamante

Acaba de ver la luz este libro, obra colectiva de prestigiosos autores que aborda la exégesis del cuerpo normativo que reemplaza la ley de la vergüenza, la 25.250.

En este nuevo trabajo doctrinario, se trata con lenguaje llano y simple, que no lo priva de seriedad y profundidad, la nueva y parcial regulación del mundo laboral.

Los autores, laboristas de cuño, han abordado la temática completa de la ley, pero sin limitarse al análisis puntual de la reforma. En efecto, César Arese en el tema Inspección del Trabajo, Alfonso Eduardo Depetris en cooperativas de trabajo y fraude laboral, Alejandro Ferrari en negociación colectiva, Guillermo Gianibelli tratando conflictos colectivos de trabajo, Adolfo Eduardo Matarrese, el período de prueba, Guillermo Pajoni autor de dos rubros: balance social y promoción del empleo y León Darío Piasek, procedimiento de la negociación colectiva, han desarrollado bajo la dirección de Luis Enrique Ramírez (autor también del capítulo relativo a la extinción del contrato de trabajo), un estudio exhaustivo de cada uno de los institutos tocados por la nueva ley.

Creo, sinceramente, que éste es el valor agregado que tiene el libro, ya que el lector se encontrará con una visión completa, por ejemplo, del período de prueba, del preaviso, de la indemnización por despido incausado, o de las cuestiones de derecho colectivo del trabajo.

Otra virtud del libro es el perfecto equilibrio entre el análisis técnico de cada norma y el compromiso ideológico de sus autores. Porque no es (ni podría ser) "neutral", ya que la neutralidad no existe en nuestra materia, como no existe tampoco el "operador científico", como gustan llamarse algunos defensores de un derecho del trabajo cada vez más alejado del principio protectorio.

Pero el compromiso ideológico está acompañado por una enorme honestidad intelectual, que aleja a la obra de cualquier visión parcializada, sectorizada y, por lo tanto, insuficiente. Por ello creo que será de mucha utilidad a los estudiantes de derecho, a los abogados laboristas, a los magistrados y a los legisladores, ya que sus autores no se han encorsetado en el análisis de lo que está, sino que formulan las propuestas para un cambio auténtico en la superestructura jurídica que regula el mundo del trabajo.

Permanentemente se está marcando el sendero para llegar a un modelo de relaciones laborales para el siglo XXI, acorde con la evolución de la conciencia social de la humanidad.

En ese marco, damos la bienvenida y nos congratulamos por este trabajo colectivo de excelente factura. ♦