

ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS

LA CAUSA LABORAL



Para pensar el derecho del trabajo desde el principio protectorio.

Revista Bimestral • Año VI • N° 21 • Abril de 2006



Francia: represión de las protestas contra la nueva Ley de Flexibilización Laboral

Escriben

Roberto C. Pompa

Moisés Meik

Aristides Horacio M. Corti

Gabriela Nascone

Lelio Alberto Freidenberg

Andrea Luciana Forgueras

Patricia Silvia Russo

José Tribuzio

Norma Myriam García

Guillermo Pajoni

Luis Enrique Ramírez

Elizabeth Benítez

Ciro Ramón Eyras

N° 21

PROPIEDAD DE
ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

DIRECTOR
Teodoro Sánchez de Bustamante

CONSEJO DE REDACCIÓN
Luis Enrique Ramírez
Guillermo Pajoni
Mónica María Jensen
Ciro Ramón Eyra
Cynthia Benzon
Demetrio Elenitza
Carlos Pablo Szternsztejn
León Piasek
Elbio Blanco
Luis Roa
Moisés Meik



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
Adolfo E. Matarrese

SECRETARIO DE RELACIONES
INSTITUCIONALES

Luis Enrique Ramírez
SECRETARIA ACADÉMICA

Sara M. Molas Quiroga
SECRETARIO DE PRENSA

Elbio Blanco
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 P. Szternsztejn

Lelio Freidenberg
León Piasek

Oscar Birgin
Guillermo Gianibelli

Adriana Pirozzo
Elizabeth Benítez

Marcela Leiva
Luciano Foti

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: 460319

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

EDITORIAL, *por Consejo de Redacción* 2

DOCTRINA

Descubriendo la solidaridad,
por Roberto C. Pompa 4

Algunas reflexiones sobre el Fallo Plenario N° 309 ("Ramírez"),
por Moisés Meik 9

Acerca de las inconstitucionalidades referidas al mínimo no imponible,
sus adicionales complementarios y cargas de familia en el impuesto
a las ganancias, *por Aristides Horacio M. Corti* 12

Pasantías: Regresividad de las conquistas sociales,
por Gabriela Nascone 16

El incremento indemnizatorio de la Ley 25.561 después del Decreto 1.433/05,
por Lelio Alberto Freidenberg 23

El Derecho Penal como recurso para limitar el Derecho de Huelga,
por Andrea Luciana Forgueras 26

Renuncias negociadas y retiros voluntarios, *por Patricia Silvia Russo* 28

Apuntes acerca del Decreto 272/06, *por José Tribuzio* 34

INSTITUCIONALES

Denunciamos violación de Derechos Humanos en la localidad de Las Heras 37

Cursos 38

Acto en Plaza Lavalle y movilización 39

PRÁCTICA LABORAL

Enfoque de la jurisprudencia sobre la valoración de la prueba
en las horas extras, *por Norma Myriam García* 40

Cambios en el "subsidio" por desempleo de la Ley 24.013 43

LÁGRIMAS Y SONRISAS 44

LEGISLACIÓN, *por Guillermo Pajoni* 46

JURISPRUDENCIA 50

JURISPRUDENCIA DESTACADA

Riesgos de trabajo, *por Luis Enrique Ramírez* 54

TRABAJO DE MEMORIA

Breve reseña sobre los orígenes de la Asociación de Abogados Laboralistas,
por Elizabeth Benítez y Ciro Ramón Eyra 56

LA BUENA LETRA

El presupuesto, *Cuento de Mario Benedetti* 61

LIBROS

"Derecho Laboral", *por Ciro R. Eyra* 64

1976 - 24 de marzo - 2006

Se acaban de cumplir 30 años del inicio de una de las dictaduras más sangrientas que el mundo recuerde.

Han sido, también, 30 años de lucha por la memoria, la verdad y la justicia.

No se trata sólo de una parte de nuestra historia y, por lo tanto, relegada a los libros y a las crónicas. Las consecuencias de aquel acto de barbarie todavía se proyectan sobre el presente. El mundo laboral fue, quizás, uno de los que más sufrió el terror, los asesinatos, las torturas, la desaparición de personas, el exilio y la destrucción de la industria nacional.

Los “desaparecidos” no fueron solamente personas, también desaparecieron derechos laborales, como, por ejemplo, la mutilación de la Ley de Contrato de Trabajo, que fue el inicio del proceso de desactivación de la estructura jurídica que tutelaba a los trabajadores. Casi un centenar de normas de la L.C.T. fueron suprimidas o modificadas, en una reforma claramente regresiva.

Los argentinos recuperamos el orden constitucional en 1983, pero los trabajadores no recuperaron sus derechos. Por el contrario, los sectores económicos dominantes, continuaron impulsando el proceso de demolición de los postulados fundantes del derecho del trabajo.

El modelo económico puesto en marcha el 24 de marzo de 1976, sostenido sutil o salvajemente por los gobiernos democráticos posteriores, hacía recaer sobre las espaldas de los trabajadores el costo social del desarrollo económico. Sus derechos fueron permanentemente la variable de ajuste.

Durante el actual período democrático se advierte un tímido proceso de recuperación de algunos de esos derechos o conquistas sociales, pero la reparación histórica a la clase trabajadora argentina es aún una asignatura pendiente.

Por otro lado, se advierte que aquéllos que lucraron y se enriquecieron con ese modelo económico, están muy lejos de sentirse derrotados. Por el contrario, se los ve agazapados y aguardando otra oportunidad para un nuevo proceso de rapiña de los derechos de los trabajadores.

Para ello disponen del monopolio de los medios de comunicación, que permanentemente nos bombardean con slogans que, por repetidos, terminan pareciendo verdaderos. El más conocido es, por supuesto, el de la “industria del juicio”. Otros, son los que amenazan con supuestos obstáculos en la lucha contra la desocupación o con la quiebra de las empresas.

Con esta actitud sólo demuestran una absoluta falta de imaginación, ya que son los mismos argumentos que utilizaron, por ejemplo, cuando se es-

tableció la jornada laboral de 8 horas, o el aguinaldo y las vacaciones.

Prueba de los que venimos diciendo es lo que ocurrió en Francia, con el proyecto gubernamental de un nuevo contrato “basura” para jóvenes. Por ello y como homenaje a los trabajadores y estudiantes que han logrado un triunfo histórico, para la tapa de la revista hemos elegido una fotografía de la lucha y de la represión que sufrieron.

No obstante lo que venimos diciendo, no podemos dejar de mencionar, como hecho auspicioso, la reciente sanción en nuestro país de la ley que recupera para la Justicia del Trabajo la competencia en los pleitos contra empresas concursadas o quebradas.

Finaliza así una de las medidas adoptadas durante la década del '90 para licuar los créditos de los trabajadores. La Justicia Comercial, en la inmensa

mayoría de los casos, fue funcional a ese designio.

Asimismo, justo es decirlo, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha dictado fallos plenarios de suma importancia, como el que declara que es aplicable el art. 705 del Código Civil a la responsabilidad del art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo (caso “Ramírez”), el cual será analizado *in extenso* en este número de la revista. También el que aclara definitivamente que resulta aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en el art. 16 de la ley 25.561,

a los casos de despido indirecto (caso “Ruíz”).

Paralelamente, en el Congreso de la Nación se avanza en proyectos de ley, que pretenden restituirle a los trabajadores algunos de los derechos que les fueron arrebatados desde 1976 en adelante.

Todo esto parece ir en el camino correcto, pero lejos de confiarnos debemos estar alertas, ya que, como se dijo más arriba, el adversario no está vencido, sólo está agazapado. ♦

El Consejo de Redacción



Descubriendo la solidaridad

-----> Por Roberto C. Pompa

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo fijó recientemente una nueva doctrina plenaria, estableciendo que *“es aplicable el art. 705 del Código Civil a la responsabilidad del art. 30 de la ley de contrato de trabajo”* (A.P. n° 309 del 2006/02/03, in re: “Ramírez María I. c/ Russo Comunicaciones e Insumos SA y otro”).

A raíz de esa posición mayoritaria, algunos autores se plantean que con esta doctrina nada ha cambiado (Diana Cañal), mientras que otros –los mismos que alentaron la mayor mutilación en materia de derechos sociales– se preocupan por el modo y grado que ha de impactar –negativamente– en la economía de las/sus empresas. En esta última dirección basta citar como los medios de opinión que resultan contrarios de modo sistemático a reconocer la tutela especial en favor de los trabajadores consagrada por la Constitución Nacional, que fueron complacientes con la pérdida de la democracia, que guardaron silencio frente a la reforma laboral más regresiva, que denuncian la “industria del juicio” cada vez que se intenta recuperar algunos de los derechos perdidos en esa reforma, dieron título a sus comentarios y notas de editorial a raíz del nuevo plenario. Así pudieron leerse, entre otros, los siguientes títulos: “Advierten que la Cámara laboral no interpretó el sentido del legislador”; “El fallo confirma el gran riesgo que supone la tercerización”; “El plenario agrega más sombras a la seguridad jurídica”; “Aseguran que el fallo plenario es un nuevo obstáculo a la inversión”; “La justicia hace que las empresas replanteen la vía del outsourcing”; “Alarma empresarial: la tercerización quedó en terapia intensiva”; “El fallo tendrá un grave impacto para las empresas”; “Cambian las reglas de la tercerización”. Sin embargo, estos autores/editorialistas/opinadores/lobbistas, no explican por qué las recetas neoliberales que recomendaron condujo al país a la situación de dependencia y endeudamiento en la que se encuentra y a su población a los mayores índices de desempleo, pobreza, marginación y exclusión.

Comparto la idea que a la luz de la doctrina del derecho civil y su aplicación compatible con los principios propios que informan nuestra materia, no podía ser otra la solución adoptada en el acuerdo plenario. En este sentido podríamos coincidir y agregar que “nada nuevo hay bajo el sol”. Pero lo que ocurre – y aquí la importancia del fallo – es que como se vio a través del “resumen de los medios”, muchos viven sus días en una nube jurídica permanente, ocultando de modo continuo el reconocimiento de los derechos sociales, privilegiando figuras, a través de nuevas formas de tercerización, que posibilitan consagrar situaciones de fraude laboral, eludiendo y tratando de disminuir hasta incluso eliminar sus responsabilidades patrimoniales y jurídicas, en perjuicio de los trabajadores, del fisco y por qué no, de las empresas cumplidoras de sus compromisos legales y contractuales.

Con anterioridad al dictado del fallo plenario 309, tuve oportunidad de resolver en una causa en la que originariamente se demandaba a las empresas TEL MAR SRL y TELECOM STET FRANCE TELECOM S.A., en la que la primera poseía la representación de la segunda para la venta y colocación de líneas de telefonía regular, y en la que se tuvo por no presentada la demanda contra TEL MAR SRL, continuando de esta manera la acción únicamente contra TELECOM quien fuera demandada de manera solidaria, que comprobados los supuestos del art. 30 de la L.C.T., TELECOM resultaba obligada en forma solidaria por corresponder los servicios prestados a su actividad normal, propia y específica y no haber observado los recaudos que impone el art. 30 de la LCT y que la hacen solidariamente responsable.

En esa ocasión resolví que no modificaba la conclusión arribada la circunstancia que se hubiere tenido por no presentada la demanda contra la empleadora TEL MAR SRL, por cuanto la solidaridad legal nace de obligaciones mancomunadas solidarias que son aquellas en las que el acreedor puede demandar a cada codeudor el cumplimiento total del objeto debido fun-

dándose en la fuerza jurídica del título obligacional. El art. 699 del Código Civil establece que la obligación mancomunada solidaria puede ser demandada por cualquiera de los acreedores o a cualquiera de los deudores y a su vez el art. 705 del mismo Código dispone que el acreedor puede exigir el pago de la deuda por entero contra todos los deudores solidarios conjuntamente o contra cualquiera de ellos. Los elementos de las obligaciones mancomunadas son la pluralidad de sujetos activos o pasivos, un objeto único, una causa única y una pluralidad de vínculos que liga a las partes. La solidaridad es un elemento intrínseco que hace a la estructura unitaria de la obligación y proyecta una asociación de intereses entre las personas afectadas de donde surge un principio de concentración (Cfr. Fabiana Rodríguez en "Solidaridad en el Derecho del Trabajo" en DEL nro. 237, mayo 2005, páginas 403 y siguientes). Las obligaciones solidarias están definidas en el art. 699 del Código Civil cuando la totalidad del objeto puede en virtud del título constitutivo o de una disposición de la ley ser demandada por cualquiera de los acreedores o a cualquiera de los deudores, lo que hace surgir un frente común de acreedores o deudores. En el caso de la solidaridad pasiva, que es lo que se pretendía en autos, la obligación resulta contraída por varios deudores, cada uno de los cuales está precisado a satisfacer al acreedor la totalidad de la prestación debida. (Cfr. Jorge Llambías en "Tratado de Derecho Civil - Obligaciones", Tomo II A, pág. 535). Cada deudor responde por la totalidad de la deuda como si fuera un único deudor sin perjuicio de las acciones recursorias o de regreso que pudieren corresponderle (SD n° 3104 del 21/06/05, en autos "Macchi Hilda

Adelina c/ Telecom Argentina Stet France Telecom SA y otro s/despido", Expte. n° 11.520/03 del registro del Juzgado de Trabajo n° 38).

Se trataba así de aplicar de modo sistemático las normas civiles en la medida que resulten compatibles y no se opongan a nuestro ordenamiento normativo. El régimen de las obligaciones solidarias en materia civil resulta plenamente aplicable a nuestra materia, en la que el legislador, en función del principio protectorio, buscó, con independencia de la necesidad de que haya intención de cometer fraude, ampliar las fronteras de la responsabilidad para garantizar el cobro de los créditos laborales y que la tutela de los derechos de los trabajadores no sea una mera ilusión. En este momento me vienen al recuerdo los considerandos del Máximo Tribunal de Justicia de la Nación, en su actual composición, cuando al fallar en el caso "Vizzoti" sostuvo que "no podría considerarse que la ley lograra su declarada finalidad reparadora si terminara desconociendo la concreta realidad a la que se quiso atender", lo que me parece enteramente aplicable en la ocasión. Como lo afirma el Dr. Zas en el nuevo plenario: "en materia laboral la responsabilidad solidaria es una técnica jurídica tendiente a hacer plenamente operativo el principio constitucional de protección del trabajo humano, agregando un sujeto garante de la obligación".

El fallo plenario no hace más que repasar, recordar y ratificar principios generales de derecho en materia de obligaciones solidarias mancomunadas y que los operadores de las leyes del mercado deberían re-estudiar: Así, selectivamente, he de rescatar un decálogo de definiciones de los vocales preopinantes, que deberán ser acatadas por los operadores jurídicos en ra-

Música

Clases para niños
y adultos

Música
Iniciación musical

Clarinete

Piano

Guitarra

Taller instrumental

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 2°
Of. 205 -Avellaneda

zón de su imperatividad: 1) la palabra “solidaria” proviene de la expresión latina “solidum” que expresaba un concepto de totalidad y se la utilizó para describir una tipología de la obligación por la cual cada deudor “debe el todo” con prescindencia del vínculo que lo unía con los restantes deudores, relación cuyos alcances y vicisitudes resultan indiferentes frente al reclamo del acreedor. La característica esencial de esta tipología de las obligaciones reside en el derecho del acreedor a exigir a cada deudor el pago íntegro, vale decir, en la posibilidad irrestricta de demandar, en una estrategia que a nadie tiene que justificar, por cuanto todos los deudores son principales (Eduardo Alvarez); 2) no existe la solidaridad impropia, ni se advierten las razones por las que se le debiera postular. La única solidaridad de nuestro sistema de obligaciones jurídicas es la establecida, muy claramente, en el Código Civil, y sin perjuicio de las diferencias que subsisten entre los deudores y de las dificultades que puede enfrentar el vicario si se lo demanda por separado, no son suficientes para introducir por vía pretoriana, en perjuicio del trabajador, una distinción que la ley no autoriza (Guibourg); 3) toca a los jueces asegurar que los derechos se cumplan, lo que no constituye una utopía sino una esperanza y sobre todo un deber. El efecto práctico más importante del régimen de la solidaridad es facilitarle al acreedor dirigir su pretensión contra cualquiera de los deudores. Los trabajadores resultarían arbitrariamente discriminados si no se les reconociera las mismas facultades que tiene un acreedor civil con apoyo al régimen de solidaridad legal, sin que exista en el Código Civil norma que expresamente y con carácter genérico imponga a los

restantes acreedores esa exigencia (Capón Filas y Zas); 4) este instituto apunta a la seguridad del acreedor, para quien constituye el sistema más perfecto de garantía personal, puesto que lo pone a cubierto de la insolvencia de cualquier deudor al poder exigir la responsabilidad de otro cualquiera de los deudores. El deudor solidario no goza del beneficio de excusión que tiene el fiador, ni es necesario demandar previamente al supuesto deudor principal para recién después ejecutar al fiador, ya que todos los deudores solidarios están ubicados en el mismo plano. No se advierte cual es el fundamento normativo que permita hablar de obligaciones mancomunadas con solidaridad impropia dado que las normas laborales (arts. 29, 30, 31, 225, 228, 229 LCT) aluden a la responsabilidad solidaria en términos inequívocos (Porta); 5) el acreedor puede exigir al pago de la deuda por entero, contra todos los deudores solidarios, juntamente o contra cualquiera de ellos, aunque haya desistido de la acción dirigida contra aquél a quien identifica como su empleador por aplicación, por ejemplo, de lo previsto en el art. 133 de la ley 24522 (Ruiz Díaz); 6) resulta desacertado remitir a institutos como el de la fianza que no ha sido mencionado en la ley y que poseen notables diferencias con el de la solidaridad, ni puede aceptarse referencia a alguna suerte de obligación mancomunada con solidaridad impropia o imperfecta, dado que dichas obligaciones ni siquiera se encuentran contempladas en el Código Civil y si se entendiera que se trata de obligaciones “concurrentes” como ocurre frente a los actos ilícitos en los cuales responde obviamente el autor del daño y además el principal, el dueño o guardián de la cosa en la que se produjo el mismo, ello tampoco

les impediría accionar por el todo contra cualquiera de los obligados a su entera elección, en tanto el art. 1122 del Código Civil aclara que las personas damnificadas por los dependientes y domésticos pueden perseguir directamente ante los tribunales a los que son civilmente responsables del daño, sin estar obligados a llevar a juicio a los autores del hecho (Scotti y Zas); 7) la solidaridad tiene una única regulación general en el Código Civil que se aplica a todos los casos existentes en la medida que no exista una norma especial que establezca efectos diferentes, eliminando la vieja distinción romana de solidaridad perfecta e imperfecta (Catardo y Ferreirós); 8) la normativa civil sobre solidaridad se adecua perfectamente al principio protectorio que inspira a toda la legislación laboral en la efectiva percepción de su crédito por parte del trabajador (Fernández Madrid); 9) resulta de aplicación inequívoca la solidaridad emanada del art. 30 de la LCT como medio de protección del trabajador acreedor en el marco de segmentación del proceso productivo (Eiras); 10) en caso de duda acerca de si una obligación tiene carácter principal o accesorio se deberá estar por lo primero, por lo que no es posible sustentar el carácter accesorio de la obligación del contratista principal o cedente con relación al carácter principal de la obligación del contratista, subcontratista o cesionario, toda vez que el art. 30 de la LCT no contiene una regulación expresa en tal sentido y tampoco puede hablarse de obligaciones concurrentes, conexas o convergentes pues la causa generadora de la obligación del deudor principal y del deudor indirecto es la misma: la relación laboral (Zas).

Me parece destacable señalar y rescatar, a partir del nuevo plena-

rio, los siguientes aspectos, que de ninguna manera cierran el debate ni las situaciones por abarcar:

Pese a la convocatoria redactada con relación únicamente en referencia al artículo 30 de la LCT, la solución debe ser la misma cada vez que se traten de obligaciones solidarias mancomunadas. Nótese que si el plenario admite la aplicación del art. 705 del Código Civil que permite exigir el pago de la deuda por entero contra todos los deudores solidarios juntamente, o contra cualquiera de ellos, a situaciones como la del art. 30 de la LCT, pudiéndose demandar directamente a quien no revista la calidad de empleador, con más razón se podrá así accionar en aquellas situaciones que la ley unifica la persona del empleador (arts. 29, 29 bis, 31, 225 y conc.), por lo que cabe darle a la solución plenaria una interpretación amplia.

Con el mismo alcance amplio que el anterior y como consecuencia de la doctrina plenaria, el trabajador, tratándose de obligaciones mancomunadas solidarias, podrá demandar a cualquiera de los deu-

dores solidarios su crédito en forma íntegra y no únicamente por el tiempo que los cedentes contratistas o subcontratistas ocuparen en la prestación de los trabajos o servicios, incluyendo su extinción y transferencia, en tanto los obligados no son terceros ajenos sino empresas vinculadas y obligadas por disposición de la ley.

El principal no se libera de la responsabilidad solidaria por el mero cumplimiento formal de los recaudos incorporados en el art. 30 de la LCT con el agregado del art. 17 de la ley 25013, por cuanto por mandato de la ley está garantizando no solo un crédito patrimonial, sino el mismo cumplimiento de las obligaciones impuestas de manera efectiva, por lo que será solidariamente responsable, ante la omisión, por la aplicación del art. 29 de la L.C.T. y, en todo caso, como garante, por la aplicación del régimen de solidaridad instituido por los arts. 699, 705 y concordantes del Código Civil, esta vez por aplicación plena del instituto de la norma más favorable consagrado en el art. 9 de la LCT. Esta solu-

ción explica y da fundamento a la inclusión en la norma del art. 30 de la LCT, del sistema de solidaridad previsto en el art. 32 de la ley 22250 del régimen de la industria de la construcción, para el que antes de la reforma solo bastaba la inscripción de los contratistas y subcontratistas en el Registro especial para que quedaran liberados de toda responsabilidad con relación a los dependientes de estos últimos.

Resulta también de aplicación cuando se invoque y sea procedente la doctrina de la despersonalización de la personalidad societaria o "disgregard", en los casos por ejemplo en que el trabajador desistiera del reclamo contra la empleadora debido a su concurso y decidiera continuarla o ejercerla únicamente contra los miembros del Directorio en orden a lo normado por el art. 274 de la Ley de Sociedades, aunque considero que no resultaría procedente ejercerla únicamente con fundamento en el art. 54 de la Ley 19550 –que establece que la actuación de la sociedad que encubra la consecución de fi-

Luis Enrique Ramírez
Lía Esther Ramírez

A B O G A D O S

Adriana Edit Séneca

**CONTADORA PÚBLICA
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Rondal

Servicio Técnico para PC a Domicilio

- > Reparación y mantenimiento
- > Configuración de Internet y de Correo Electrónico
- > Configuración de redes LAN
- > Instalación de software
- > Actualización de Hardware

Teléfono: 4923-3920
Celular: 15-5563-5081
Mail: rondal@gmail.com

nes extrasocietarios, constituya un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe, o para frustrar derechos de terceros, se imputará directamente a los socios o a los controlantes que la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados—, por cuanto en ese supuesto soy de opinión que no se puede demandar a los socios sin demandar a la sociedad, por tratarse la de aquellos de una obligación accesoria en los términos de los arts. 523 y 524 del Código Civil. Por ello se debería fundar la opción en los términos del art. 274 de la Ley 19550, con sus modificaciones, que establece que los directores responden ilimitada y solidariamente hacia la sociedad, los accionistas y los terceros, por el mal desempeño de su cargo, así como por la violación de la ley, el estatuto o el reglamento y por cualquier otro daño producido por dolo, abuso de facultades o culpa grave. De esta manera, en el supuesto del art. 274 de la Ley 19550 se establece un supuesto de obligación principal y directa en cabeza de

los directores por el mal desempeño de sus cargos, violación de la ley y por cualquier otro daño producido por dolo, abuso de facultades o culpa grave. Por lo demás no tendría razón de ser la opción que la Ley 24552 da al acreedor cuando el deudor principal ha sido declarado en concurso (arts. 21 y 132 de la Ley 24552) permitiéndole desistir del deudor principal y continuar el juicio ante el Tribunal originario contra los demás deudores que se consideran solidarios (SD n° 2926 del 13/05/04, “Siri Osvaldo Héctor c/Faranna Graciano y otros s/despido”, Expte. n° 14.475/02, del registro del Juzgado de Trabajo n° 38).

En una próxima oportunidad me referiré a la necesidad de (re)pensar y (re)elaborar la doctrina del caso “Rodríguez c/ Cía. Elaboradora” del Máximo Tribunal, en su anterior composición, porque en definitiva, la involución normativa y jurisprudencial operada en torno del art. 30 de la LCT ha sido uno de los ejemplos más claros de desprotección de los trabajadores. Ciertamente dificulta comprender como la ley general de contrato de trabajo que

aún nos rige siga siendo la dictada por los autores de las páginas más sangrientas de nuestra historia y cuyos treinta años en estos días y en este número de la revista La Causa Laboral se recuerdan.

Ahora, el nuevo plenario que aquí se ha intentado analizar constituye sin dudas un avance en el compromiso de retomar y adecuar la legislación y su interpretación jurisprudencial a la luz del concepto de trabajo decente y a los principios protectorios y de la justicia social que rigen nuestra materia.

Para terminar, en cuanto a las críticas que el nuevo plenario ha recibido, recuérdese que no debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hombre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos, sino que por el contrario es el mercado el que deba adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional y el Derecho Internacional de los Derechos Humanos de jerarquía constitucional bajo pena de caer en la ilegalidad, en tanto resulta perentorio insistir una vez más que el trabajo humano no constituye una mercancía. ♦

“CON TODO RESPETO”

LA CAUSA LABORAL reconoce su origen en el Boletín, que “a pulmón” y con mucho esfuerzo hacía nuestro querido Guillermo A. Wiede, Jefe de Redacción de la revista hasta el número anterior.

Por razones estrictamente personales ha solicitado una licencia en sus funciones, que esperamos sea lo mas breve posible.

Mientras tanto, los miembros del Consejo de Redacción trataremos (seguramente en forma infructuosa) que su ausencia no se note. Pero extrañaremos su extraordinario aporte, aunque – justo es decirlo – mucho mas extrañaremos cuando se dirigía a nosotros y nos daba con un caño, aunque, eso sí, comenzando su justa diatriba con un “**CON TODO RESPETO...**”.

A pesar de eso, de corazón le decimos:

¡GUILLE, VOLVÉ PRONTO!

Algunas reflexiones sobre el Fallo Plenario N° 309 (“Ramírez”)

-----> Por Moisés Meik

Lo relevante del plenario es que queda definitivamente aclarado que no es indispensable integrar la demanda laboral iniciada por el trabajador con el subcontratista y directo empleador. La experiencia indica que, con frecuencia, se trata de un empleador dibujado, inhallable, inasible, o directamente insolvente.

El pronunciamiento constituye un paso positivo e importante en el intento de revertir, o al menos limitar, los efectos disvaliosos de uno de los fenómenos centrales y más graves del mundo laboral, instalados en las tres décadas finales del siglo XX. Nos referimos al proceso de externalización o descentralización productiva y de actividades de servicios, como estrategia favorable a las grandes empresas, diagramadas con la finalidad de reducir derechos de los trabajadores y eludir responsabilidades solidarias frente a los incumplimientos de los empleadores directos de los mismos, a pesar de que aquellas empresas se benefician, apropian o aprovechan de la fuerza de trabajo asalariada involucrada en esos esquemas productivos.

Se trata, asimismo, de una estrategia a través de la cual las empresas transfieren al exterior buena parte de las actividades que realizaban internamente. Esa profunda reestructuración del proceso de producción ha servido, también, para debilitar aun más el colectivo sindical.

Las consecuencias de ese fenómeno son: a) la disgregación y atomización del llamado mercado de trabajo; b) la consecuente aparición de un importante sector de empleo marginal en el que: 1) la precariedad, 2) las altas tasas de siniestralidad laboral y 3) la carencia de derechos colectivos de los trabajadores, fue alcanzando cotas realmente desmesuradas y alarmantes.

La descentralización productiva se ha utilizado como instrumento de flexibilización laboral, encuadrada en una política de abaratamiento de costos y no ha venido acompañada de los necesarios cambios legislativos que permitan poner freno a los abusos producidos

a su amparo. Esos cambios, impostergables, deben abarcar especialmente a la redacción de los arts. 30 y 31 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Lejos de ello, la regulación de la subcontratación, elemento básico de la descentralización, después de haber sido reformulada regresivamente por la dictadura en 1976, ha permanecido en lo sustancial prácticamente inalterada en los últimos años e, incluso, la interpretación que numerosos tribunales fueron efectuando de la normativa reguladora de esta materia –salvo honrosas excepciones– resultaba cada día más flexible –léase desprotectora del trabajador– y menos garantista. Ello supone trasladar buena parte de los riesgos empresariales a los trabajadores.

Un ejemplo de ello ha sido el criterio adoptado por la Corte Suprema en su anterior integración, que sostuvo:

“No corresponde la aplicación del artículo 30 de la ley de contrato de trabajo toda vez que un empresario suministre a otro un producto determinado, desligándose expresamente de su ulterior procesamiento, elaboración y distribución.

Este efecto se logra en la práctica comercial por contratos de concesión, distribución, franquicia y otros que permiten a los fabricantes o, en su caso, a los concedentes de una franquicia comercial, vincularse exclusivamente con una empresa determinada sin contraer riesgo crediticio alguno por las actividades de esta última que actúa en nombre propio y a su riesgo. Ello sin perjuicio de los derechos del trabajador en supuestos de fraude (arts. 16 y 31 ley de contrato de trabajo)”.

Como sostuvo Cornaglia, uno de los iuslaboralistas severamente críticos de ese criterio, aunque la integración de la Corte ha variado en cuanto a sus miembros en forma sustancial desde que se dictara dicho fallo, y resulta dudoso que un criterio como el seguido pueda ser mantenido por el actual Tribunal, que desde septiembre del 2004, viene demostrando haber adoptado un criterio muy distinto en lo que hace a la conceptua-

lización de los derechos sociales, ese fallo sigue siendo una matriz importante de la jurisprudencia laboral en la materia y un eje de debate que tendremos en cuenta desde el ejercicio del pensamiento crítico.

Esa interpretación restrictiva de la responsabilidad solidaria permite exonerar a la empresa principal en la mayoría de los supuestos de subcontratación, tal como acontece generalmente en aquellos casos en que la externalización esta referida a servicios que no se corresponden formalmente con el objeto social de la empresa principal. Se alude así a limpieza, vigilancia, seguridad, distribución, etc...

Y es conocido que hasta la propia administración del Estado no ha permanecido al margen de estos procesos desactivadores de la tutela de los trabajadores, y así se viene incrementando día a día la externalización de determinados servicios. Con frecuencia, esa estrategia empresarial recurre a subcontratar con empresas carentes de una estructura empresarial y con la solvencia indispensable.

Ese proceso de externalización fue ampliando la existencia de un mercado de trabajo dual, ya que junto a un núcleo central, todavía mayoritario, se ha ido produciendo un segundo mercado marginal y periférico en que el trabajo precario y con falta de garantías constituye una realidad cada vez mas extendida, a lo que no es ajeno sino decisivo ese fenómeno de la descentralización productiva, ya que coexisten empresas fragmentadas y carentes de una mínima estructura, en las que la relación laboral se caracteriza por incumplimientos de todo tipo, fraude laboral, una notoria inestabilidad en el empleo, rotación de personal, salarios bajos, jornadas muy superiores a las legalmente previsibles y,

en general, carencia de derechos colectivos.

Es ese segmento de actividad laboral se produce un sensible incremento de la siniestralidad laboral, ya que dado que la estrategia descentralizadora apunta prioritariamente a reducir los costos laborales, no existe empeño en tutelar la salud laboral de los trabajadores cumpliendo adecuadamente con el deber de previsión y seguridad en el trabajo. La subcontratación genera en los segmentos externalizados la mayor proporción de trabajo clandestino, un flagelo alarmante.

Por ello, en el ámbito de las relaciones laborales se debería eliminar el estímulo que supone el recurso de la subcontratación como fórmula para ahorrar salarios o eludir responsabilidades, especialmente en casos de insolvencia. Esa estrategia empresarial incluye con frecuencia la subcontratación laboral, recurriendo para ello al falso autónomo, un real dependiente económico sometido, y por esa vía se encubre a mano de obra bajo formulas de trabajadores autónomos, excluidos del convenio colectivo aplicable y sin ningún mínimo de derechos laborales.

El criterio adoptado por el plenario de la CNAT puede contribuir a poner freno al crecimiento de un sector marginal de trabajo, cada día más amplio, extendiendo los derechos laborales a la totalidad de los trabajadores.

La solución normativa que establece la responsabilidad solidaria, establece un vínculo con diversos sujetos pasivos para que el acreedor pueda reclamar a cada codeudor el cumplimiento total del objeto debido. Por esa vía se logra ampliar el respaldo patrimonial y asegurar el cobro de créditos tutelados de una manera especial por la ley imperativa o por decisión de la autonomía de la voluntad de los suje-

tos contractuales. De tal modo, cada deudor "debe el todo", con prescindencia del vínculo que lo unía con los restantes deudores, relación cuyos alcances resultan indiferentes, frente al reclamo del acreedor

El art. 30 de la L.C.T. imputa al contratista principal o cedente, en su caso, responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social contraídas por el contratista, subcontratista o cesionario, en su caso. Dado que ni la norma en cuestión, ni ninguna otra norma del ordenamiento jurídico laboral, establece las características y los efectos de la responsabilidad solidaria laboral, corresponde acudir a las normas pertinentes del Código Civil en materia de obligaciones solidarias (art. 11, L.C.T.).

El art. 705 del Código Civil establece que el sujeto activo del vínculo puede exigir el pago de la deuda por entero contra todos los deudores solidarios juntamente, o contra cualquiera de ellos –y si se reclamó– el todo contra uno de los deudores, y si resultase insolvente, puede reclamarlo contra los demás.

Esa norma complementa al art. 699 que establece que una obligación es solidaria cuando "la totalidad del objeto de ella puede, en virtud del título constitutivo o de una disposición de la ley, será demandada a cualquiera de los deudores."

El plenario confirma el criterio de que es derecho del acreedor elegir, con libertad, sin condicionamientos, a quien ha de perseguir, como una alternativa estratégica que no tiene que justificar y de ese pronunciamiento surge inequívocamente que en las obligaciones solidarias "no hay un deudor principal, todos son deudores principales. No hay que convocar primero a alguno de los sujetos pasivos, ni traerlo a juicio, ni procurar cobrarle antes ejecutando su patrimonio.

Como se sostuvo en el dictamen de la Procuración, el art. 30 de la L.C.T. impone de una manera inequívoca la responsabilidad solidaria, como medio para proteger al trabajador (acreedor), en el marco de una segmentación del proceso productivo que, más allá de su legitimidad, puede traer aparejada, al menos en el terreno de las hipótesis, la afectación o licuación de la solvencia.

El Derecho del Trabajo, para tutelar al dependiente, recurrió a una institución decantada del Derecho Civil (las obligaciones solidarias), que fue pensada para garantizar el cobro, potencializar la responsabilidad patrimonial y evitar la necesidad de tener que reclamar el pago a una persona determinada cuando se sabe que es ocioso o, simplemente, no se la quiere perseguir.

La Ley de Contrato de Trabajo no establece un régimen distinto de la responsabilidad solidaria y no hay incompatibilidad entre lo dispuesto por los arts. 669 y 705 del Código Civil y los principios del derecho del trabajo, comenzando por el de indemnidad y protectorio. El art. 30 de la L.C.T., originario, que reconoce la influencia de Fernández Gianotti, tiende a garantizar el cobro de los créditos, para lo cual crea sujetos pasivos múltiples, aún en la ausencia de fraude

o ilicitud, con la finalidad de tutelar al dependiente.

La postura minoritaria de ese plenario, en cambio, se inscribe en una línea que conduce a consagrar una irritante discriminación contra los trabajadores en tanto esa postura le exige incluir al empleador en su reclamo.

En suma, como sostuvo en ese Plenario Zas, en el supuesto de solidaridad pasiva previsto en el art. 30, L.C.T. (t.o.), quien invoca la calidad de trabajador puede demandar a quien atribuye la condición de empleador y a quien imputa responsabilidad solidaria en calidad de contratista principal o cedente conjuntamente, o a cada uno de ellos separadamente.

Hay un obligado directo, que es el empleador y otro indirecto, el contratista principal o cedente, pero ello no obsta a la condición de deudor solidario de este último, ni –por ende– impide a quien alega la calidad de trabajador de aquél demandar solamente al deudor indirecto.

Cabe destacar que la Corte Suprema ya había fijado un criterio, que algunos camaristas que estaban antes del plenario enrolados en la tesis minoritaria consideraron vinculante y, por ello, modificaron el criterio sumándose a la mayoría. En tal sentido el máximo tribunal sostuvo que resulta arbitraria una sen-

tencia que rechaza la demanda de un trabajador dirigida contra un responsable solidario, fundada en el desistimiento de la acción contra el empleador, porque ello implica un apartamiento de la solución normativa prevista para el caso. (Fallos 306-2:1421).

La cuestión no es menor, ya que el criterio adoptado por el plenario es trascendente porque es extensible a todo tipo de responsabilidad solidaria prevista en la LCT. En tal sentido, no parece inocuo que uno de los camaristas por la mayoría hubiera destacado que la única solidaridad de nuestro sistema de obligaciones jurídicas es la establecida, muy claramente, en el Código Civil.

Lo resuelto por el plenario ha irritado a grandes empresas y a sus ideólogos jurídicos, como también a los que operan con apariencia pedagógica y editorialista en las empresas periodísticas a su servicio y ello porque de ahora en adelante quien sabe que puede resultar responsable de una deuda se cuidara de tomar los recaudos necesarios, mediante el control del cumplimiento de las normas por parte del empleador directo

Si el responsable no adopta tales recaudos, asume un riesgo que no puede descargar sobre el trabajador como víctima. ♦

PARA TOMARSE VACACIONES

La **Asociación de Abogados Laboristas** 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 parqueada 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

Acerca de las inconstitucionalidades referidas al mínimo no imponible, sus adicionales complementarios y cargas de familia en el impuesto a las ganancias

-----> Por Arístides Horacio M. Corti

“El imperativo constitucional de promover el bienestar general, con todas las implicancias señaladas en el art. 75, no es hipotético sino categórico, pudiendo los habitantes del país ampararse en el Poder Judicial para que el Legislativo cumplimente su labor de diagramar un modelo de desarrollo con rostro humano” (Rodolfo Capón Filas)

Constituye un problema jurídico actual establecer la debida cuantificación, desde la perspectiva constitucional, del mínimo no imponible, sus adicionales complementarios y cargas de familia, fijados por la ley de impuesto a las ganancias, mezquinamente valorizados por el decreto delegado dictado por el PEN (nº 314/2006, B.O. 22/3/06) con base en la ley Nº 26.078, de presupuesto 2006, art. 24, párrafos segundo y tercero (cfr. “Página 12”, 16/3/06, págs. 4/5; “Clarín”, 16/3/06, págs. 3/4)¹.

Sabido es que el derecho carece de compartimentos estancos y más allá de la autonomía de sus distintas ramas (no cabe identificar autonomía con independencia) el ordenamiento jurídico constituye una totalidad unificada gobernada por la Constitución Nacional y los Pactos Internacionales en materia de Derechos Humanos, éstos con jerarquía constitucional desde la reforma de 1994.

En tal inteligencia, el derecho tributario no puede entenderse desligado, sino –por el contrario– necesariamente interrelacionado con el derecho social, y ambos sujetos al bloque de constitucionalidad vigente. Al respecto resultan aplicables cuatro principios fundamentales: 1) el principio constitucional de capacidad contributiva (económica); 2) el principio genérico de igualdad (igualdad de trato legal y judicial ante igualdad de circunstancias) y específico constitucional tributario (igual impuesto a igual capacidad contributiva, desigual impuesto a desigual capacidad contributiva a

fin de efectivizar la igualdad de sacrificio); 3) como concurrente y derivación del anterior, la posibilidad de formar categorías, en la medida en que las mismas sean razonables, exista una razón objetiva que las justifique y carezcan de fines de indebido privilegio, favoritismo o persecución sectorial y 4) los principios –contemplados en los tratados con jerarquía constitucional– de progresividad y el proscriptivo de la regresividad en materia de derechos sociales, económicos y culturales.

Los montos establecidos por la ley del impuesto a las ganancias fijados con anterioridad a la pesificación de la economía nacional discriminaban entre contribuyentes con o sin cónyuge e hijos, y entre trabajadores en relación de dependencia y autónomos (en estos últimos los profesionales independientes). El mínimo no imponible era común a todos (\$4.020) al igual que las cargas de familia (cónyuges \$2.400 e hijos \$1.200 cada uno). A su vez, los trabajadores en relación de dependencia, contaban con una deducción especial complementaria del mínimo no imponible de \$18.000, en tanto que la de los trabajadores autónomos (incluidos los profesionales independientes) de sólo \$6.000. En consecuencia, la renta no imponible para un trabajador en relación de dependencia con familia tipo (cónyuge y dos hijos) ascendía a \$26.800 anuales, equivalentes a \$2.235 mensuales. En tanto que para el profesional independiente en la misma situación las rentas no imponibles anual y mensual se encontraban reducidas a \$14.820 y \$1.235 respectivamente. A su vez, para el trabajador soltero en relación de dependencia sus rentas no imponibles anual y mensual eran de \$22.020 y \$1.835, y para el profesional (soltero, autónomo) de \$10.020 y \$835, respectivamente.

Ahora bien, entre fines del 2001 y la actualidad, el incremento del costo de vida (IPC) es de más del 76%². El de los precios mayoristas es aún mayor

(173,04%). El decreto delegado, recientemente dictado por el Poder Ejecutivo, incrementa el mínimo no imponible para los 4 supuestos tratados en precedencia en un 49% y las cargas de familia en un 100%. En tanto, que aumenta la deducción especial complementaria del mínimo no imponible en el 27% únicamente para los trabajadores en relación de dependencia, manteniéndola inmodificada para los profesionales autónomos. De resultados de todo ello, la renta no imponible de un trabajador en relación de dependencia (con familia tipo) se ve parcialmente revalorizada en un 43%, y la del soltero en un 31%, en tanto que la del profesional independiente en un 46% (con familia tipo) y la del soltero en el 20%. En definitiva, con el decreto delegado la renta no imponible de un trabajador en relación de dependencia (con familia tipo) es de \$38.400 y un sueldo mensual de hasta \$3.200. En el caso de un trabajador en relación de dependencia soltero \$ 28.800 y \$2.400, respectivamente. En tanto que, en el caso de un profesional independiente (con familia tipo), la renta no imponible anual llega a \$21.600 y la mensual hasta \$1800. Y de ser soltero sólo \$12.000 anuales y \$1.000 mensuales³.

Dichos aumentos resultan inferiores al incremento del costo de vida habido desde fines del 2001 hasta la actualidad, dijimos, de más del 76%.

Así las cosas, se advierten plures inconstitucionalidades, a saber:

1) El impuesto, como condición de su validez constitucional, requiere de la verificación de capacidad económica o contributiva actual ("Fallos" 312:2467; 319:1726). La renta no imponible en trato no constituye una renta exenta sino no alcanzada por la tributación, en

tanto no exterioriza capacidad contributiva sino ingresos sólo suficientes para cubrir "...las necesidades de alimentación, vestido, vivienda, relaciones sociales y cultura propia de una vida mínimamente digna" (cfr. por todos Vicente Oscar Díaz, "Deducciones por mínimo no imponible y cargas de familia: ¿dádiva del Estado o derecho a la subsistencia?. Patología de la rebelión profesional derivada del acoso tributario", "Periódico Económico Tributario", 24/2/06; con adecuadas citas de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 7, 16, 23, 25 y 26). Ello es así porque "...el Estado Social de Derecho pretende el desarrollo de la condición humana en la vida social sobre la base del respeto a la dignidad y la garantía de una justicia material mínima, a través de la creación de una organización social que se ajuste a esos objetivos, razón por la cual, este modelo de Estado supone la inclusión en el sistema de derechos fundamentales no sólo de las libertades clásicas, sino también de los derechos económicos, sociales y culturales. En consecuencia, la satisfacción de las necesidades básicas y el acceso a ciertos bienes fundamentales para todos los miembros de la comunidad se presentan como exigencias que el Estado debe cumplir" (Roberto C. Insignares Gómez, "El mínimo vital como límite material a la potestad fiscal del legislador: una exigencia de justicia tributaria", "Revista Argentina de Derecho Tributario", Universidad Austral, Facultad de Derecho, Año IV-15, julio/septiembre 2005, págs. 45 y ss., en especial pág. 47). En función de este principio constitucional las revalorizaciones limitadas, según el supuesto, al 43%, 31%, 46% y 20%, no mantienen intangible la renta insusceptible de imposición en función de las directivas constitucionales expues-

tas⁴. A igual conclusión cabe arribar desde la perspectiva del principio constitucional de razonabilidad (art. 28, CN) y de la garantía constitucional innominada del debido proceso sustantivo (art. 33, CN) comprensivos del subprincipio proscriptivo de la desproporción por protección deficiente⁵.

2) Dicha invasión expoliatoria sobre la renta indispensable para la satisfacción de las necesidades y desarrollo personal, en su caso familiar, social y cultural (en definitiva, para el desarrollo humano impuesto por la Constitución Nacional en su art. 75, inc. 19) se ve incrementada aún más habida cuenta que la actual carta magna de los argentinos y los receptados tratados internacionales en materia de derechos humanos "...acogen el principio de progresividad y maximización de los derechos, con especial referencia a los derechos sociales, económicos y culturales [...] pero hay algo más: a este ir hacia delante se le suma, como consecuencia el principio de irreversibilidad, no se puede retroceder" (Germán Bidart Campos, cfr. la obra colectiva "Los Derechos Humanos del Siglo XXI. La Revolución Inconclusa", coordinada por el citado y Guido I. Risso, Ediar, 2005, pág. 2). Así, el art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales al estipular imperativamente que: "Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas [...] especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos" (idem art. 26, Pacto San José de Costa Rica). En el mismo sentido, en el derecho judicial, entre otros mu-

chos, sentencia de la Sala "I" de la Cámara en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (26/5/05, "N., P. I. c/Ciudad de Buenos Aires", "La Ley" del 18/1/06, pág. 4, fallo 109.938), referido al derecho a la vivienda, bien que con indudable proyección a todos los derechos económicos, sociales y culturales: "...corresponde ordenar al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que preste al accionante adecuada asistencia habitacional, ya sea mediante la continuación de la cobertura establecida en la citada norma (por el decreto 895/2002), o bien incorporándolo a otro plan asistencial, puesto que la discontinuidad de tales prestaciones vulnera el principio de progresividad o de no retroceso social, es decir, la prohibición de adoptar políticas que empeoren la situación de los beneficiarios"⁶. Se sigue de lo expuesto, que la revalorización de la renta no imponible por debajo del incremento del poder adquisitivo de la moneda nacional (cuanto menos 75%, en función del índice de precios al consumidor) importa infringir el principio de irreversibilidad o de no retroceso social, en pugna con las exigencias constitucionales vigentes.

3) Sin menoscabo de lo expuesto, la ley de impuesto a las ganancias, con la corrección insuficiente del decreto delegado de mención, exhibe una inconstitucionalidad histórica a la luz de los principios constitucionales de igualdad y razonabilidad en la formación de las distintas categorías fácticas y normativas. Según vimos en precedente la renta no imponible mensual en el caso de los trabajadores en relación de dependencia representa \$3.200 y \$2.400 según sea casado con 2 hijos o soltero respectivamente, en tanto que la asignada a un profesional autónomo es

de \$1.800 (con familia tipo) y \$1.000 para quien no tiene cónyuge ni hijos a cargo. Dicha discriminación resulta en pugna con los principios constitucionales de igualdad y razonabilidad, sin que medie razón objetiva que la sustente. No hay razonabilidad en la selección si se tiene en cuenta que los integrantes de ambas categorías son trabajadores y la circunstancia de que unos lo sean en relación de dependencia y los otros autónomos (caso de los profesionales no empleados) no justifica que los primeros cuenten con una renta no imponible mensual de \$3.200 y los segundos (los autónomos) de \$1.800 —integrando unos y otros una familia tipo— y \$2.400 (empleados en relación de dependencia) y \$1.000 (autónomos) respectivamente en el caso de ser solteros. Dicha discriminación para usar una fórmula muy usada por la C.S.J.N., no se compadece con la garantía del art. 16 de la CN en cuanto sostiene que ella "...no impide que el legislador contemple en forma distinta situaciones que considere diferentes con tal que la discriminación no sea arbitraria ni importe ilegítima persecución o indebido privilegio de personas o de grupos de personas" ("Fallos" 271:124 y 115:111 entre otros muchos), máxime, cuando la discriminación en función de cualquier condición social viene proscripta por los arts. 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ambos aprobados por la ley 23.313 y art. 75, inc. 22, CN). Bien señala Bidart Campos (op. cit., pág. 3), haciendo referencia a las normas internacionales dotadas de jerarquía constitucional, que: "Toda clase de discriminación por cualquier causa (racial, étnica, religio - sa, política, económica, social,

etc.) se haya prohibida y abolida, lo que en alguna medida viene a coincidir con las diferencias que, por arbitrariedad, vulneran cláusulas constitucionales que consagran la igualdad y el principio de razonabilidad". Dicha discriminación se exhibe verdaderamente odiosa y persecutoria para los profesionales, en línea con soluciones legislativas recientes, como acontece —en lo que guarda específica referencia con los abogados— con la minimización de su participación —que la CN exige equilibrada con la de los órganos políticos y jueces— en la integración del Consejo de la Magistratura de la Nación y Jurado de Enjuiciamiento (sólo 2 sobre 13 y sólo 1 —elegido incluso por sorteo— sobre 7, respectivamente) o su exclusión de la Comisión de Selección de Magistrados y Escuela Judicial, entre otras inconstitucionalidades notorias.

4) Finalmente, también se exhibe en pugna con los principios constitucionales de capacidad contributiva y no discriminación la norma del art. 1 sin n° a cont. del art. 23 de la ley de impuesto a las ganancias, en cuanto disminuye porcentualmente e incluso elimina las ganancias no imponibles y cargas de familia cuando la renta imponible excede los \$45.000 anuales, equivalentes a \$3.750 mensuales (reducción del 10% de las deducciones en trato cuando la ganancia neta oscila entre más de \$45.000 y hasta \$ 65.000; del 30% más de \$65.000 y hasta \$91.000, y así sucesivamente 50%, 70% y 100%) con lo cual desbarata la indemnidad constitucional que ampara a dichos conceptos con abstracción de condición social, sin perjuicio de la aplicación del principio de progresividad tributaria (paga más quien más gana o tiene) en función de la mayor o menor magnitud de la renta imponible. ♦

NOTAS

1. La delegación legislativa habilitada por la ley 26.078 es de más que dudosa constitucionalidad a la luz de las exigencias del art. 76, CN (emergencia, definición de la política legislativa). Dicha ley autoriza una forma de "deslegalización" que excede el art. 76 precitado. Nótese que la legislación delegante no define el índice de actualización, no obstante que el art. 25 de la ley del impuesto a las ganancias (sólo suspendido por el art. 39 de la ley 24.073 –año 1992–) preveía el de precios al por mayor, más ajustado a la realidad actual. Señala Alcadio Oña ("Clarín", 18/3/06, pág. 15): "Según datos del INDEC, desde la devaluación el precio del asado aumentó 140%; el de los bifés 160% y el de la carne picada 171%. Son magnitudes enormes para un producto naturalmente básico en un país ganadero, por eso con impacto significativo en el costo de vida". Cfr. también Federico Simonetti ("Página 12", "CASH", 19/3/06, pág. 4): "Hay que tener en cuenta que alimentos fue uno de los sectores que más incrementó sus precios un 96% entre diciembre de 2001 y septiembre de 2005".
2. El coeficiente de estabilización de referencia (CER) al 6/4/06 es de 1,7696 (76,96% de incremento), cfr. "La Nación", sección 2ª, 19/3/06, pág. 4.
3. El juez federal de Resistencia Carlos Skidelsky al decretar una medida cautelar promovida por 30 empleados de la delegación Resistencia de la AFIP en el marco de una acción de amparo señaló que: "Si un trabajador gana \$2.200 con una familia tipo, no puede tributar, porque apenas está superando la línea de pobreza. Y un soltero con \$1.800 tampoco puede pagar ganancias. Son sueldos que apenas alcanzan para comer" ("Clarín", 7/3/06, pág. 16, "Empleados de la AFIP. Nuevo fallo contra Ganancias"). Nótese que luego del decreto delegado del PEN la renta no imponible de un profesional independiente con familia tipo no excede de \$1.800 mensuales y la de un profesional independiente soltero \$1.000 mensuales.
4. Señala José Manuel Gallego Peragón ("Los principios materiales de justicia tributaria", Ed. Comares, Granada, 2003, págs. 106 y ss.) que: "A pesar de autores (Justi, Sonnefelds, Bentham o Sismondí) que, de antaño, defendían la introducción de un mínimo vital libre de impuestos, lo cierto es que esta idea fue combatida hasta finales del siglo XIX por los defensores

de la escuela liberal economicista, basándose en una interpretación literal del término 'generalidad'. Perspectiva, por otra parte, admisible en la etapa del estado burgués pero a todas luces insostenible en la de un estado intervencionista", con cita de García de Enterría y Ramón Hernández (pág. 108) cuando dicen que: "La función del Derecho Público ya no se agota en la pura defensa de la libertad y de la propiedad individuales, a la cual estaba inicialmente orientado de forma casi exclusiva, [...] sino que debe alcanzar también a encauzar adecuadamente una tarea de asistencia vital, de procura existencial, de aseguramiento de las bases materiales de existencia individual y colectiva [...] y a procurar al ciudadano los medios apropiados para exigir y obtener de los entes públicos todo lo que, siéndole estrictamente necesario para subsistir dignamente, queda afuera del espacio vital por él dominado". En igual sentido Gallego Peragón cita a Casado Ollero (pág. 108): "El concepto de mínimo no susceptible de imposición encierra un contenido mucho más amplio que el significado por el mínimo fijo o vital de existencia, y que deberá determinarse en función de la garantía de los derechos económicos y de los objetivos económicos-sociales proclamados en el texto constitucional".

5. Cfr. Carlos Bernal Pulido, "El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales", Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2005, págs. 800/5.
6. Cfr. también, Aristides H. M. Corti, "Acerca del Derecho Financiero y Tributario y de los Derechos Humanos", en la obra colectiva "Derechos Humanos del Siglo XXI. La revolución inconclusa", coordinada por Germán Bidart Campos y Guido Risso, Ediar, 2005, págs. 111/155.

MEDIACIÓN PRIVADA

Cynthia Benzion
Abogada - Mediadora

- Honorarios exclusivamente a cargo del requerido
- Sin gastos administrativos ni de notificación
- Primera audiencia en fecha inmediata

Av. Rivadavia 1645 E.P.
"3", 2do. Cuerpo
Buenos Aires
Tel/Fax: 5218-0840/1

Estudio Jurídico

PIZZORNO-FREYTAG

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

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

Pasantías: Regresividad de las conquistas sociales

-----> Por Gabriela Nascone

*“Reparta malas noticias envueltas para regalo.
Dígale al mundo con flores que va a arrasar el planeta.
Firme sentencias de muerte pero con buena letra.”*

SERRAT Joan Manuel. “Lecciones de Urbanidad.”

1. Necesaria aclaración previa

Si entendemos que toda norma es un producto social y que como tal es precedida por determinados hechos sociales que legitiman su sanción, debemos también sostener que tales hechos se hallan en cabeza de los denominados “actores sociales”.

En este orden de ideas, y en pos de dilucidar el por qué del acrecimiento en la utilización del “régimen de pasantías”, cuadra primeramente analizar cómo se halla compuesto el mismo, quienes son sus actores sociales y cual es su rol, para seguidamente analizar cuál es la función que como operadores del Derecho del Trabajo estamos llamados a cumplir, la que lógicamente, no puede apartarse de las orientaciones prescriptas por el Principio Protectorio, sus Reglas de aplicación y el Orden Público Laboral, pilares fundamentales en la progresividad de las normas en el Derecho del Trabajo.

En esta inteligencia, el presente trabajo, propone analizar con detenimiento el régimen de pasantías, la normativa que lo “regula” y sus actores, es decir, el rol desempeñado por los legisladores, por los jueces, y por la Universidad como formadora de futuros operadores del derecho en sus distintas representaciones.

2. El rol de los legisladores

La figura del contrato o “régimen” de pasantías llegó a nuestra legislación, con la sanción de los decretos 340/92, 1547/94, 93/95 y 1227/01 como una muestra

más de la profundización del proceso de flexibilización laboral iniciado en el año 1991 con la ley 24013 –Ley Nacional de Empleo–, la que podría situarse como puntapié inicial del aluvión de normas flexibilizadoras que caracterizarían la década del ‘menemato’, periodo, durante el cual hemos perdido derechos que ni la última dictadura militar, mutiladora por excelencia de nuestra Ley de Contrato de Trabajo, se había animado a tocar.

Así, la L.N.E. estableció los contratos promovidos y no promovidos (arts. 28 a 40 L.N.E.) como nuevas modalidades contractuales alternativas a las legisladas por la Ley de Contrato de Trabajo en sus artículos 92 a 102, siendo su finalidad excepcionar el principio general de Indeterminación del Plazo del contrato de trabajo, consagrado por el artículo 90 de la LCT.¹

Éste sería el principio de una seguidilla de numerosas leyes y decretos que regularían la institución en sus más diversas acepciones, llegando en muchos casos a superponerse unas con otras en el ámbito a regular. Entre ellas pueden mencionarse:

- Decreto 340/92: nacimiento normativo del régimen de pasantías.
- Decreto 1547/94: creador del Programa Nacional de Pasantías para la Reconversión (PRONAPAS).
- Decreto 93/95: hizo extensiva la precarización del contrato de trabajo a la Administración Pública Nacional y sus distintas reparticiones regulando las condiciones bajo las cuales el Estado podría continuar desarrollando el Sistema de pasantías establecido por el decreto 340/92.
- Ley 25.013 de re-reforma laboral, modificatoria las leyes 24.013, 24.465 y 24.467, en su Capítulo I², específicamente a través de sus artículos 2 y 19, volvió a ocuparse de las pasantías.
- La ley 25.165 y su decreto reglamentario 1200/99, reformularon el contenido de estas “prácticas rentadas para estudiantes”.

- La ley 25.165 –desobedeciendo al mandato flexibilizador– limitó a través de su artículo 11 la duración del de la extensión del contrato de pasantía (2 meses a 1 año), como así también la jornada (cuatro horas de labor), y una actividad semanal no mayor de cinco días.³
 - Decretos 428/2000 y 487/2000 (reglamentarios de la Ley 25.165). Si bien el primero de ellos estableció cuestiones de escasa significación, no ocurrió lo mismo con el decreto 487/00, el que aun siendo una norma que modificaba la ley de presupuesto de la Administración Nacional (Ley 25.237), incluyó un artículo que sustituyó a otro de la ley 25.165, modificando el plazo de duración de las pasantías extendiéndolo hasta un máximo de 4 años, del mismo modo que aumentó la jornada de 4 a 6 horas de labor.
 - La ley 25.565 de Presupuesto General de la Administración Nacional para el ejercicio 2002 en su Artículo 21 extendió el régimen de pasantías a los graduados.
 - El decreto 1227/2001, creó las pasantías para jóvenes desocupados, la que era publicitada desde los considerandos mismos de la norma como *“una herramienta valiosa para la adquisición de conocimientos que faciliten la inserción en el mercado de trabajo a estudiantes no comprendidos en las dos primeras normas”*.⁴
- Esta norma cerraría el perverso sistema, asegurándose que todo trabajador joven (estudiante o no) quede comprendido por la excepción al principio general de indeterminación del plazo, cambiando la lógica protectoria de nuestra disciplina, de modo tal que la excepción pase a ser la regla.

- La ley 25.877, en clara contradicción con los objetivos pregonados de promover el trabajo decente, omitió la derogación del siniestro instituto de las pasantías, dejando una vez mas abierta una brecha por donde fácilmente puedan filtrarse los inescrupulosos intereses empresarios, cuya única lógica solo responde a la obtención de mayores beneficios a menor costo, con las implicancias perniciosas para los trabajadores que esta lógica del poder lleva insita.⁵

3. El rol de los jueces

La jurisprudencia sentada en materia de pasantía por los Tribunales del Trabajo no es uniforme, dependiendo como es sabido del criterio de cada Sala. No obstante, en líneas generales, podemos sostener que la jurisprudencia ha ido evolucionando progresivamente con el correr del tiempo.

En un primer momento, se consideraban válidos los contratos de pasantías si mediaba firma del pasante, si además cumplía con la finalidad formativa y si había intervenido una entidad educativa, requiriendo las Salas más audaces también la fiscalización de las prácticas por parte de la unidad educativa que integraba el contrato de pasantía.

Así, la Sala I ha considerado válido un contrato de pasantía celebrado entre la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires y una contadora, *“...porque la trabajadora había gestionado ante la U.B.A. su inclusión como pasante, reconociendo el convenio entre la universidad y el estudio contable de la demandada, la prestación de servicios efectuada por la actora tiene finalidad eminentemente educativa y de formación del estudiante, la que se entendió respetada, proveyendo a la estu-*

diante de experiencia laboral en el plano de la realidad de su profesión, tales como la realización de ciertos trámites burocráticos insitos en la profesión de contador.” Se entendió asimismo que lo argumentado respecto a la falta del canon mensual del 20% sobre la asignación estímulo, la existencia –o inexistencia del tutor– y la falta de evaluación de la formación del pasante, *“no son elementos constitutivos –o tal vez esenciales– del régimen en cuestión y que en todo caso era la Facultad la que debía efectuar el seguimiento en cuestión, pero que su ausencia no convertía en un contrato de trabajo a la pasantía celebrada en consonancia con el Acuerdo Marco acreditado en la causa.”* (S.D. Nro. 80.517-28/3/2003)

Es decir que en este caso, el tribunal interviniente no solo avaló con su fallo la inacción de la Facultad, quien incumpliendo con su rol de contralor estaría actuando cuanto menos como cómplice del fraude realizado en perjuicio de la trabajadora, sino que tampoco consideró que esta inacción de la Facultad en su rol de contralor fuera un elemento constitutivo o esencial y como si eso fuera poco, hizo prevalecer el fraudulento acuerdo marco⁶ por sobre la LCT.

En igual sentido ya se había expedido el mismo Tribunal en las causas “Borestein” y “Dávila”⁷, otorgando validez a contratos de pasantía celebrados en el marco del decreto 340/1992, en programas patrocinados y controlados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (a través de la Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral), luego de descartar la existencia de fraude o engaño denunciados por la parte actora. En este último caso, se excedía el límite de la jornada (más de 8 horas diarias), pero se entendió que tal circunstancia no puede invalidar, de por sí, la naturaleza de la relación habida.

Esta línea fue seguida por la Sala II, en el caso "Zelicovich, Perla c/ Empresa Líneas Marítimas Argentinas SA s/ despido" (S.D. Nro. 88.745-8/11/2000.) en el cual se sostuvo que "la presunción contenida en el artículo 23 de la ley de contrato de trabajo no resulta aplicable al régimen de pasantías regulado por el decreto 340/1992 y el decreto 93/1995".

La misma Sala ya había dicho con anterioridad en autos: "Llana, Paula c/ Colorín Industria de Materiales Sintéticos SA s/ despido" (S.D. Nro. 72.740-1/02/1994) que "no existe relación laboral entre las partes cuando los que suscribieron contratos por tres meses con la empleadora no tenían responsabilidad en el resultado de las tareas que realizaban, concurrían en un horario menor al resto del personal de la empresa, gozaban de flexibilización horaria en función de sus estudios y podían usufructuar dos semanas de licencia".

Yendo un poco más allá en la exigencia de las formas, pero sin tener en cuenta, desde mi punto de vista, el fondo de la cuestión, la Sala IV entendió en la causa "Wasserman, Alejandro c/ Prada Fernández, Manuel s/ despido" (S.D. Nro. 85.984) que "el contrato de pasantía requiere, para ser operativo, de la intervención y fiscalización de una entidad educativa, y si la misma no existe, la relación no puede calificarse como pasantía en los términos del decreto 340/1992".

La misma Sala, al expedirse en autos "Tamaro, Guillermo y otros c/ Institutos Antártica SA s/ despido" (S.D. Nro. 18.545 del 30/04/2002), avaló el perverso sistema de precarización de las relaciones de trabajo diciendo que: "las prestaciones brindadas por los médicos residentes en un determinado nosocomio tienen una finalidad esencialmente formativa que excluye la

existencia de relación laboral y que en el caso concreto sí posibilita su encuadramiento en el régimen de pasantías del decreto 340/1992, toda vez que los propios actores lo consintieron al instrumentar su contratación."

Lo propio concluyó la Sala III, "in re" "Córdoba, Horacio y otros c/ Grupo Concesionario del Oeste SA y otro s/ despido" (S.D. Nro. 83.245 del 25.2.2002) estableciendo que "si las prestaciones de los actores se dieron en la sede de una empresa determinada, pero dentro del marco de los cursos regulados por la resolución (MTySS) 652/1996 y resolución (SECL) 51/1996, programa financiado con los recursos provenientes del Fondo Nacional de Empleo, como el objetivo de dichos cursos era contribuir a la inserción laboral de los particulares en el mercado de trabajo, no puede concluirse que hubo relación laboral, toda vez que no existió ningún vínculo entre la empresa y los reclamantes".

Siguiendo al maestro Cornaglia⁸, entiendo que: "es aquí donde el operador del derecho y el juez en particular, deben resolver las contradicciones a partir de determinadas orientaciones que están prescriptas en los principios".

Afortunadamente, con el con el transcurso del tiempo, la jurisprudencia mayoritaria de la Cámara Nacional del Trabajo, ha ido virando en este sentido, aún cuando todavía queden vestigios del periodo flexibilizador en alguna de sus Salas.

Así en la causa "Almirón, Carlos c/ Universidad de Buenos Aires y otro s/ despido" (S.D. Nro. 80.193 del 29.11.2002), se advirtió que la contratación encubría una relación laboral y, por ende, se concluyó que "no puede el actor revestir el carácter de pasante (D. 340/1992) y al mismo tiempo ser un prestador de servicios autónomo, que factura

por tales servicios. Si en el caso la relación se desarrolló como función de colaboración permanente, con vínculo continuado, con cumplimiento de horarios y órdenes, independientemente de la denominación que le hayan dado las partes, existió un contrato de trabajo."

Por su parte, la Sala VII, en autos: "Novaro, María I. c/ Telecom Argentina Stet-France Telecom SA" del 4/3/2003, señaló que: "El contrato de pasantía es la relación que se configura entre un empleador y un estudiante y tiene como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación de acuerdo a la especialización que recibe, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenece y durante un lapso determinado. Si no se demostró la participación de la institución educativa en el proceso de incorporación del desempeño de la actora en la demandada, no se ha cumplido la requisitoria del artículo 2 decreto 340/1992".

Es dable destacar lo dicho por la Sala III, en autos: "Piñeiro, Romina Laura c/ Ticketek Argentina SA s/ Despido" (CAUSA 29478/02 S. 85455 del 28/11/2003), donde el tribunal sostuvo que: "La eventualidad de que la Universidad de Buenos Aires no hubiese cumplido la obligación de supervisión que asumió en el acuerdo marco de pasantía oportunamente firmado con la accionada no puede ser opuesta a la trabajadora."

Por su parte la Sala X, en oportunidad de expedirse en autos: "Bessio, Julia Dalila c/ Telecom Argentina -STET- FRANCE TELECOM SA s/ despido" (S.D. Nro. 13.205 del 24/11/2004), sostuvo que: "La ley considera un presupuesto ineludible para la consideración de un contrato de pasantía, brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida que habilite

al pasante para el ejercicio de su profesión y formar al estudiante en aspectos que serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral (art. 3 ley 25.165). En el caso en análisis la demandada ocupó a la contratada como "pasante" en tareas propias de su giro empresarial, ya que atendía reclamos del "112", actividad que no requiere capacitación especial y que ninguna ventaja comporta a quien se encuentra cursando la carrera de Psicología."

En la misma línea, la Sala VI en el caso "Suárez Verónica Karina c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido" (S.D. Nro. 12.093, julio 13 de 2004), desenmascaró el fraude, poniendo en evidencia la utilización del régimen de pasantías con la única finalidad de abaratar costos. Así, el tribunal sostuvo que: "Pues -to que no puedo partir de pensar que la regulación legal en sí tenga por objeto el fraude o el corrimiento fingido de la línea de frontera entre lo incluyente y lo excluyente en el espacio de las relaciones laborales propias del derecho del trabajo, tengo que admitir que el sistema normativo ha de guardar correspondencia con su 'ratio', y ésta remite a: una naturaleza estrictamente formativa y educativa, fiscalizada por los órganos educativos interesados, que guarde relación de correspondencia y funcionalidad entre los estudios propios de la educación formal y los que se vayan a adquirir, como destrezas y habilidades, mediante la prestación de servicios personales de cada pasante en concreto. Este es el sentido en que he anticipado que estamos hablando de una extensión del sistema educativo. Sin ese presupuesto, no estaríamos ante un 'microsistema' admisible, sino ante una discriminación peyorativa de origen legal... No hay signos de presencia del contralor, la intervención, el protagonismo o coprotagonismo nece-

sario de las entidades universitarias... No hay rastro de participación de la U.B.A., ni de su Facultad de Ciencias Económicas por fuera de disponer de una copia del respectivo acuerdo. No hay signo alguno de tutorías docentes. En cuanto a la contratación relativa a la Fundación, hay mencionado en un contrato un tutor, que nadie se ha ocupado de demostrar que haya cumplido o incumplido sus responsabilidades como tal. Ni siquiera sabemos si ese 'tutor' es docente."

Si bien debo destacar que en el caso precitado, los jueces han actuado en cumplimiento de su deber: hacer justicia, deseo poner de manifiesto mi discrepancia con los argumentos utilizados por cuanto considero que no es cierto lo dicho por el magistrado cuando refiere: "no puedo partir de pensar que la regulación legal en sí tenga por objeto el fraude".

Al respecto sostengo que, si realmente lográsemos no perder de vista la aclaración previa formulada 'ab initio' del presente trabajo y pasáramos por éste prisma la interpretación de las normas,⁹ seguramente comprobaríamos que los altruistas objetivos pomposamente pregonados por la legislación que regula el régimen de pasantías, son solo la excepción comprobable en unos pocos casos aislados y por el contrario su sistemática utilización en pos de abaratar costos -siendo su efecto inmediato es la precarización del contrato de trabajo-, configura la regla general.

Por el contrario, creo que la verdadera 'ratio' de las normas que rigen el sistema de pasantías guarda estrecha vinculación con el periodo flexibilizador en el cual fueron dictadas y que por tanto tal 'ratio' no es otra que la **precarización del contrato de trabajo**.

Al respecto ha dicho la Sala VII en autos "DODINO, Maria Gabriela

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
CASUÍSTICA SOBRE
HIPOTECAS EN DOLARES
HIPOTECAS Y PESIFICACIÓN
CASOS DE MORA
- Apéndice legislativo -
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
SOBRE 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.)

Lavalle 1282 - Piso 1º - Oficina 8 y 10
(C1048AAF) Ciudad Autónoma de Bs. As.
Teléfonos : (011)4383-7075/6402
Fax : (011)4383-7075
E-mail : editpala@infvía.com.ar

y otro c/ MONTES NIC S.R.L. s/ despido" que: *"en casos como el presente corresponde al juez mediante el examen de los hechos cuestionados y la valoración de la prueba, desentrañar la verdadera figura jurídica que prevalece en una determinada situación –atendiendo al principio de la primacía de la realidad– por encima de las opiniones o de la calificación que las partes le atribuyan a aquella. (en igual sentido ver, de esta Sala S.D. N° 31.639 del 22/12/98 "FRANCHI, Rolando Carlos y otro c/ Y.P.F. Yacimientos Petrolíferos Fiscales S.A. y otro s/ despido" (S.D.N°31.577 del 7.12.1998)*

En un reciente caso, la misma Sala¹⁰ se expidió en los siguientes términos: *"considero que la figura adoptada para regir la relación entre las partes deviene carente de legitimidad alguna por tratarse de una contratación fraudulenta que tiene como único y claro objeto la desprotección del dependiente, por lo que debe recurrirse a salvaguardar los derechos de este consagrados en la Constitución Nacional (art. 14 bis); en igual sentido ver, de esta Sala VII, S.D. N° 32.457 del 25/08/99, "BAUDINO, Miguel Ángel c/ Instituto de Obra Social para el Personal de los Ministerios de Salud y Acción Social y de trabajo y Seguridad Social y otro s/ despido"*

Del análisis jurisprudencial realizado podemos concluir que los magistrados se hallan una vez más, divididos en cuanto a su interpretación. Si bien es cierto que con el transcurso del tiempo fue cada vez más difícil defender o avalar los contratos fraudulentos de pasantías, no es menos cierto que todavía quedan en las Salas del Fuero, resabios del nefasto proceso flexibilizador que parece haber amainado con la sanción de la Ley de Ordenamiento del Régimen Laboral.

4. El rol de la Universidad

Teniendo en cuenta que en el contrato de pasantías los trabajadores son estudiantes, cabe preguntarse cuál es el rol de la Universidad ante este ilícito contractual.

En principio, puede decirse que conforme a la legislación que regula la materia, el rol de la Universidad sería el de contralor del contrato de pasantías. Sin embargo, y en virtud de ser la Universidad el nexo entre el pasante y la empresa privada u organismo público en el cual se llevará a cabo la "práctica rentada", es dable afirmar que sin su participación no podría llevarse a cabo dicho contrato. Por lo tanto y habiendo quedado demostrado que el contrato de pasantía es utilizado para disfrazar una relación de trabajo y así, evitar la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social, considero que en principio, la Universidad cumpliría un rol mucho más relevante que el de contralor por ser ella quien vincula a las partes, poniéndolas en contacto para la posterior celebración del contrato de pasantía.

Así las cosas, entiendo que la Universidad debe en forma urgente abandonar este rol de garante de un régimen tan nefasto como lo es el de pasantías, en el cual los únicos perjudicados resultan ser sus estudiantes al tiempo que debe asumir un rol activo propiciando la colocación de sus estudiantes en puestos de trabajo relacionados con los conocimientos impartidos pero no a través de la utilización de figuras fraudulentas como el contrato de pasantías, sino que, en pos de defender los intereses de sus estudiantes, debiera intermediar en la obtención de puestos genuinos de trabajo para ellos.

Empero, la concepción de nuestra Universidad Pública respecto del instituto en análisis pareciera

ser otra. Así, el año pasado, el actual decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, ha dicho que: *"En cuanto a las Pasantías –que permiten que dependencias internas de la Facultad y organismos externos contraten a estudiantes durante un determinado periodo–, la cantidad de convenios suscriptos se duplicó en los últimos tres años. Pasando de 207 en 2001 a 411 en 2004. La cantidad de pasantes contratados se triplicó en tres años, y en la actualidad casi un 25% de los alumnos inscriptos en la Base de Datos de la oficina está desempeñando tareas en virtud de algún convenio. La mayor cantidad de pasantes, históricamente, se concentra en los organismos públicos. Dentro de estos, sobresalen el Ministerio de Economía –que cuenta con un 35% del total– El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires –con un 29%–, y la Administración General de Ingresos Públicos (con un 13%)".¹¹*

Luego del exhaustivo análisis realizado respecto del régimen de pasantías y de sus nefastos efectos para los trabajadores-estudiantes, llama la atención que la Universidad pavonee públicamente con el logro obtenido a través de la promoción de tales fraudulentos contratos de pasantías de los cuales el principal agraviado es el estudiante universitario.

5. Algunas conclusiones

Del análisis realizado, podemos concluir que las razones que justifican la aceptación de este tipo de contratos basura por parte de los estudiantes distan mucho de coincidir con alguno de los objetivos pregonados por los distintos regímenes de pasantías que se han ido sucediendo, desde el decreto

340/1992 hasta las pasantías de formación profesional de la ley 25.013 y las educativas de la ley 25.165, pasando por cuanto engendro legislativo podamos imaginar.

Así, las empresas o las instituciones públicas fraudulentamente utilizan a estudiantes pasantes para desarrollar funciones ordinarias y rutinarias y de las que de ningún modo el estudiante puede extraer conocimientos prácticos para completar su formación profesional. Por el contrario, el estudiante no se encuentra atraído a incorporarse en un programa que le será de utilidad y practica educativa, sino que, consciente de la ausencia de estas condiciones, se incorpora a la entidad sabiendo que la única contraprestación que recibirá será: una “asignación estímulo” –léase paupérrima remuneración– a cambio de un trabajo precario, marginal y carente de derechos.

Lo cierto es que a poco de ahondar en la realidad de las relaciones laborales encubiertas bajo la figura del contrato de pasantía nos encontramos con estudiantes que efectúan las mismas tareas que el resto de los trabajadores de la empresa u organismo; que las tareas realizadas nada tienen que ver con su formación teórica y/o profesional; o que las mismas son desarrolladas durante periodos prolongados.

De esta forma, nos encontramos frente al reemplazo de puestos de trabajo permanentes por estos contratos que algunos han osado en llamar “*sui generis*”, tal vez porque “contrato basura” no sonaba políticamente correcto.

Este fraudulento accionar de las empresas y, muchas veces, de la propia Administración Pública constituye una flagrante violación al principio de indeterminación del plazo del contrato de trabajo, consagrado en el artículo 90 LCT, que responde a una máxima tan obvia como lógica: A NECESIDADES DE LA EMPRESA PERMANENTES, TRABAJADORES PERMANENTES y A NECESIDADES DE LA EMPRESA TRANSITORIAS, TRABAJADORES TRANSITORIOS.

Es ante este proceder de las empresas, que no conocen otra lógica que la del mercado –mayores ganancias a menor costo–, que reviste fundamental importancia el rol que le es debido cumplir a cada uno de los actores sociales frente a este tipo de contratos fraudulentos.

Por su parte, el rol desempeñado por los jueces que integran los distintos Juzgados y Salas del Fuero del Trabajo a la hora de decidir sobre los casos planteados ante sus estrados, no es uniforme. Así, podemos en líneas generales concluir que la jurisprudencia ha ido evolu-

cionando progresivamente con el transcurso del tiempo.

Tal vez porque con el correr del tiempo, la realidad hizo que cada vez fuera más difícil defender o avallar los contratos fraudulentos de pasantías, o tal vez producto una verdadera toma de conciencia respecto de los perniciosos efectos de la utilización de este tipo de regímenes, lo cierto es que aun cuando todavía queden resabios del nefasto proceso flexibilizador, la jurisprudencia mayoritaria ha ido virando en sentido progresivo, única forma de cumplir acabadamente con su rol, logrando a través de sus fallos equilibrar la balanza a favor de los excluidos del poder económico, a favor de la parte más débil del contrato, en el caso que nos ocupa: a favor de los “trabajadores-estudiantes”

Otro de los actores sociales que participan del siniestro régimen de pasantías, es la Universidad, no solo en su carácter de contralor a través de los supuestos “tutores”, figuras fantasmagóricas por excelencia, a través de las cuales, la Universidad, estaría llamada a actuar como principal garante de los objetivos de formación integral de sus estudiantes, sino fundamentalmente como intermediaria en el acercamiento de los contratantes, a saber: el pasante y la empresa u organismo que obtendrá los benefi-

**ASOCIACIÓN
DE PILOTOS
DE LÍNEAS
AÉREAS**

APLA



cios de contar con mano de obra capacitada a un bajo precio.

Al respecto, considero que la Universidad debiera asumir un rol activo en la colocación de sus estudiantes en puestos de trabajo relacionados con los conocimientos impartidos pero no a través de la utilización de figuras fraudulentas como el contrato de pasantías, sino que, en pos de defender los intereses de sus estudiantes, debiera intermediar en la obtención de puestos genuinos de trabajo para ellos.

Finalmente y en pos de evitar que el contrato de pasantía se convierta en un reducto legal que facilite la vulneración de normas de orden público, considero que como docentes de la Universidad Pública, y sin perder de vista nuestro rol de formadores de futuros operadores del Derecho, debemos trabajar a diario en función de evitar que tanto estudiantes como la misma Universidad formen parte de la defraudación abierta a los derechos de y a trabajar a través de estos fraudulentos contratos. ♦

NOTAS

1. Resulta llamativo que en su art. 27, la L.N.E ratifique lo obvio: el principio de indeterminación del plazo, establecido en el art. 90 L.C.T., para adentrarse seguidamente en la regulación de estas "nuevas modalidades"
2. Único capítulo que sobrevivió intacto a las reformas efectuadas por la ley 25.877, la que como sabemos, derogó casi en su totalidad la siniestra ley 25.013.
3. Empero, este intento de limitar tanto del tiempo de duración de la pasantía como de la jornada de trabajo desarrollada bajo este régimen, no fue más que un error histórico cometido en pleno auge del período flexibilizador, error que sería rápidamente "enmendado" a través de la vía reglamentaria,
4. Las dos primeras normas a las que alude el decreto en análisis son el Decreto N° 340/92 y la Ley N° 25.165.
5. No podemos perder de vista que la ley 25.877 a través de su artículo 41, ratificó la derogación de los artículos de la ley 25.013 que había realizado la ley 25.250 y derogó los restantes, dejando a salvo únicamente los artículos 1, 2 y 19 de la misma, referidos casualmente al régimen de pasantías
6. Si nos detenemos a pensar en el nombre que llevan las cosas, tal vez nos preguntaríamos: ¿de qué marco hablamos al decir "acuerdo marco"? Si, la norma no hace referencia al marco de clandestinidad que otorgan estos acuerdos, ¿a qué otro marco podría referirse que no sea aquel que reúne las características de ser imperativo, ajeno y cambiante, comúnmente conocido como Orden Público Laboral?
7. "Borestein, Ariel Gustavo c/ Editorial La Página SA s/ despido" (SD 7486 - 28/9/1999) y "Dávila, Mirta Beatriz c/ Search Organización de Seguridad SA y otro s/ despido" (SD-79425-9/3/2002).
8. CORNAGLIA, Ricardo J. "Reforma Laboral. Análisis crítico. Aportes para una Teoría General del Derecho del Trabajo en la Crisis." Ed. La ley 2001.
9. Es decir su interpretación como producto social, única forma posible de entender las relaciones de poder que el derecho en general y el Derecho del Trabajo en particular, pretenden regular.
10. "ALVAREZ, Karina Mabel c/ Universidad de Buenos Aires Facultad de Ciencias Económicas s/ Despido" S.D. Nro. 37.176 del 28/10/2003
11. Libro Institucional de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Edición 2004.



a.e.d.g.i.

www.aedgi-afip.com.ar



Asociación Empleados de la Dirección General Impositiva
Mesa Directiva Nacional

1956 – "50ª ANIVERSARIO" de la AEDGI – 2006

Adhesión a la Revista de la Asociación de Abogados Laboralistas

Edmundo RUCKAUF
 Secretario de Prensa

Jorge O. BURGOS
 Secretario General

Montevideo 182 (1019) Capital Federal
<http://www.aedgi-afip.com.ar>

Teléfonos: 4371-2052/2715/2859/1558
prensa.aedgi@gmail.com

El incremento indemnizatorio de la Ley 25.561 después del Decreto 1.433/05

-----> Por Lelio Alberto Freidenberg

Por medio del Decreto 1.433/05, y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley 25.561, y su prórroga –Ley 25.972– el Poder Ejecutivo Nacional dispuso modificaciones al incremento indemnizatorio producto de la suspensión de los despidos reglado en la primera de las normas mencionadas.

El decreto no sólo disminuye el porcentaje de incremento de las indemnizaciones para el caso de que se contravenga la suspensión, sino que también deroga el Decreto 2.014/04 (en especial su art. 2º) y, en apariencia, ha dejado sin pauta legal que permita la determinación de la base sobre la cual debe calcularse el incremento.

Adelantamos nuestra opinión en el sentido de que, pese al vacío normativo producido –que no nos parece casual– la base de cálculo sigue siendo las indemnizaciones consecuencia del despido, en la forma que lo explicitaran los Decretos 264/02 y 2.014/04.

1. Disminución del porcentaje del incremento indemnizatorio

El art. 1º de la nueva norma dispone: “*Fijase en el 50% el adicional previsto en el segundo párrafo del art. 4º de la ley 25.972*”. De esta forma se disminuye el porcentaje del 80% indicado primitivamente por el Decreto 823/04 y luego por el 2.014/04.

El fundamento dado en la primera oportunidad fue la baja en los niveles de desocupación, motivación que se repite en la norma que comentamos, ya que en los considerandos puede leerse que “... *si bien la tasa de desocupación no ha alcanzado un índice inferior al previsto en el primer párrafo del art. 4º de la ley 25.972, ha experimentado una importante disminución, registrándose en el primer semestre de 2005 un índi-*

ce del ONCE CON UNO POR CIENTO circunstancia que justifica la reducción de la cuantía indemnizatoria establecida por el Decreto Nº 2.014/04...”.

Al dictarse la norma reglamentaria, la Asociación de Abogados Laboralistas hizo oír su voz alertando sobre lo inoportuno de la disminución del agravamiento indemnizatorio, que atentaba contra la estabilidad de los contratos de trabajo, y lo equívoco de los índices que maneja la administración nacional.¹

Si bien nos parece que la disminución del porcentaje es inoportuna y que la motivación insuficiente para justificarla, el dictado de la norma es directa consecuencia de las facultades que le fueron otorgadas al PEN por la Ley 25.561, en un primer momento, y por la Ley 25.972, más tarde.

2. No se indican los rubros respecto de los cuales debe ser calculada la indemnización

Si examinamos los diferentes dispositivos que determinaron el incremento indemnizatorio, veremos que el decreto contiene alguna novedad referida a los rubros sobre los cuales debe ser calculado.

El primitivo art. 16 de la Ley 25.561, luego de disponer la suspensión de la facultad patronal de despedir, agregaba que “*En caso de producirse despidos en contravención a lo aquí dispuesto, los empleadores deberán abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que le correspondiese, de conformidad a la legislación vigente*”.

El PEN, en uso de las facultades reglamentarias, aclaró en el art. 4º del Decreto 264/02 que: “*La duplicación prevista en el art. 16 de la ley 25.561 comprende de todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción del contrato de trabajo*”.

Ahora bien, la Ley 25.972 prorroga la vigencia de la anterior ley, indicando que el empleador que la contraviniese deberá pagar al trabajador "...el porcentaje adicional que fije el Poder Ejecutivo Nacional, por sobre la indemnización que le corresponda conforme lo establecido en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo...".

En la reglamentación de la norma –art. 2º del Decreto 2.014/04– se especificó que "A los efectos del cálculo de las sumas referidas en el artículo precedente, el porcentaje adicional comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción del contrato de trabajo".

Pero el Decreto 1.433/05 no sólo nada dice con relación a la base que deberá tomarse en cuenta para calcular el incremento, sino que además deroga en forma expresa el Decreto 2.014/04, con lo cual el único patrón de cálculo que queda es el fijado por la Ley 25.972.

¿Esto significa que no existe otra pauta que la emergente del muy laxo concepto como es el de una suma que se encuentre "por sobre la indemnización que le corresponde conforme lo establecido en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo"? ¿Cabría tomar en cuenta aquellas interpretaciones realizadas en oportunidad de sancionarse la Ley 25.972, que señalaban que el incremento debía calcularse únicamente sobre la indemnización del art. 245 de la LCT?²

Creemos que no es así, ya que si bien el Poder Ejecutivo nacional, tiene facultades para disminuir el porcentaje del incremento indemnizatorio, carece de atribuciones para desmejorar la base sobre la cual se calcula; y ello es así por aplicación del principio de progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales.

La disminución de los rubros sobre los cuales debe calcularse esta

indemnización especial no pueden ser menores a todos aquellos que se encontraban comprendidos en los Decretos 264/02 y 2.014/04, ya que lo contrario supone una regresividad incompatible con el tipo de derecho de que se trata.

3. El principio de progresividad y la no regresividad

El art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que "Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas hasta el máximo de los recursos de que se disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos".

Víctor Abramovich y Christian Curtis³, señalan que: "La noción de progresividad abarca dos sentidos complementarios: por un lado, el reconocimiento de que la satisfacción plena de los derechos establecidos en el Pacto supone una cierta gradualidad. En ese sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales expresa en su OG nº 3 que "(el) concepto de realización progresiva constituye un reconocimiento del hecho de que la plena realización de los derechos económicos, sociales y culturales generalmente no podrá lograrse en un período corto de tiempo. En ese sentido la obligación difiere significativamente de la contenida en el artículo 2 del PIDCP, que supone una obligación inmediata de respetar y asegurar todos los derechos relevantes". "Sin embargo" –continúa la Observación Gene-

ral– "el hecho de que el Pacto prevea que la realización requiere un cierto tiempo, o en otras palabras sea progresiva, no debe ser malinterpretada en el sentido de privar a la obligación de todo contenido significativo. Se trata por un lado de un mecanismo necesariamente flexible, que refleja las realidades del mundo real y las dificultades que representa para todo país el aseguramiento de la plena realización de los derechos económicos, sociales y culturales. Por otro lado, la frase debe ser leída a la luz del objetivo general, que constituye la *raison d'être* del Pacto, es decir, el establecimiento de obligaciones claras a los Estados Partes al respecto de la plena realización de los derechos en cuestión. Por ende, impone la obligación de moverse tan rápida y efectivamente como sea posible hacia la meta" (punto 9). De allí que la noción de progresividad implique un segundo sentido, es decir, el de progreso, consistente en la obligación estatal de mejorar las condiciones de goce y ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales. El Comité recalca al respecto que las medidas que el Estado debe adoptar para la plena efectividad de los derechos reconocidos "deben ser deliberadas, concretas y orientadas hacia el cumplimiento de las obligaciones reconocidas en el Pacto" (OG nº3, punto 2.).

1) De esta obligación estatal de implementación progresiva de los derechos económicos, sociales y culturales, pueden extraerse algunas obligaciones concretas, pasibles de ser sometidas a revisión judicial en caso de incumplimiento.

La obligación mínima asumida por el estado al respecto es la obligación de no regresividad, es decir, la prohibición de adoptar políticas y medidas, y por ende, de sancionar normas jurídicas, que empeoren la situación de los derechos económi-

cos, sociales y culturales de los que gozaba la población una vez adoptado el tratado internacional respectivo.

Resulta evidente que, dado que el Estado se obliga a mejorar la situación de estos derechos, simultáneamente asume la prohibición de reducir los niveles de protección de los derechos vigentes, o, en su caso, de derogar los derechos ya existentes. La obligación asumida por el Estado es ampliatoria, de modo que la derogación o reducción de los derechos vigentes contradice claramente el compromiso internacional asumido.

En palabras del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, en la citada OG n° 3 "Más aún, cualquier medida deliberadamente regresiva al respecto requerirá la más cuidadosa consideración y deberá ser justificada plenamente por referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se dispone" (punto 9)."

La obligación de no regresividad constituye justamente uno de los parámetros de juicio de las medidas adoptadas por el Estado en materia de derechos económicos, sociales y culturales que resulta directamente aplicable por el Poder Judicial. Desde el punto de vista conceptual, la obligación de no regresividad constituye una limitación que la Constitución y los tratados de derechos humanos pertinentes imponen sobre los Poderes Legislativo y Ejecutivo a las posibilidades de reglamentación de los derechos económicos, sociales y culturales. La obligación veda al legislador y al titular del poder reglamentario toda reglamentación que derogue o reduzca el nivel de los derechos económicos, sociales y culturales de los que goza la población. Desde el punto de vista del ciudadano, la

obligación constituye una garantía de mantenimiento de los derechos económicos, sociales y culturales de los que goza desde la adopción del PIDESC, y de su nivel de goce, a partir de dicha adopción y de toda mejora que hayan experimentado desde entonces. Se trata de una garantía sustancial, es decir, de una garantía que tiende a proteger el contenido de los derechos vigentes al momento de la adopción de la obligación internacional, y el nivel de goce alcanzado cada vez que el Estado, en cumplimiento de su obligación de progresividad, haya producido una mejora".

4. La tutela de la estabilidad laboral no puede ser disminuida

No cabe duda alguna de que con independencia del especial momento en que se adoptó el incremento indemnizatorio, se trata de una medida que tiende a proteger la estabilidad laboral por medio del encarecimiento de las indemnizaciones consecuencia del despido.

El disminuir la protección del trabajador –más allá de la baja del porcentaje de los rubros consecuencia del despido, que ha sido una facultad expresamente delegada por el Poder Legislativo al Ejecutivo–, implica una inadmisibles regresividad de un derecho social y a ella se llega disminuyendo la base sobre la cual debe ser calculada. ♦

NOTAS

1. Comunicado de esta Asociación de fecha noviembre de 2005
2. ETALA, Juan José (h) en "Actual Política Laboral – Análisis de los decretos 2014/04 y 2005/04", en DT 2005-A, pág. 1
3. En su trabajo "Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales", Revista Contextos, N° 1, Buenos Aires 1997, cuyos lineamientos se siguen en este punto.

Dr. Ciro Ramón Eyras
Dra. María Juana Repetto

Defensa de Trabajadores

Lunes a Jueves de 17 a 19 hs.

AV. CALLAO 441 - PISO 3° 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

"Soluciones Informáticas"

Reparación de PC a domicilio

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

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

El Derecho Penal como recurso para limitar el Derecho de Huelga

-----> *Andrea Luciana Forgueras*

Desde el comienzo del capitalismo y precisamente desde el nacimiento de la relación de dependencia, existe un conflicto de intereses hasta hoy irresoluble. Por un lado, se encuentran los empleadores y, por el otro, sus empleados; los intereses de unos afectan directamente los intereses de los otros. Si bien esta relación fue siempre muy desigual, los trabajadores desde el inicio debieron luchar fuertemente por la obtención de sus derechos.

Partiendo de una época reciente, podemos decir que durante el gobierno del Dr. Menem los trabajadores sufrieron algunas derrotas: ley de flexibilización laboral, privatizaciones, Ley de Riesgo de Trabajo, cierre de empresas, empresas concursadas, empresas en quiebra, rebajas salariales, etc., situación que duró muchos años y todavía perdura provocando que los reclamos de la clase trabajadora sean menores, comenzando por la disminución de la clase misma. Es cierto que durante este tiempo muchos empresarios se vieron perjudicados con el desarrollo económico del país, pero no es menos cierto que en la balanza el perjuicio fue mayor para la clase trabajadora, ya que por cada empresario perjudicado, tenemos decenas y centenas de familias que se quedan sin cubrir las necesidades básicas.

Apesar de esto, desde hace un tiempo los trabajadores parecen haber dado un vuelco y esto no se debe a los cambios de gobierno que siguieron al Dr. Menem –basta recordar los hechos de diciembre de 2001– sino que considero que tiene que ver con un despertar de los trabajadores, que desde hace unos años distintos sectores vienen luchando y obteniendo nuevas conquistas o recuperando las viejas, por ejemplo la reducción de la jornada de trabajo de 8 a 6 horas de los empleados de subterráneo; luchas que por diversos reclamos y derechos se repiten en los gremios de la salud, educación, personal aeronáutico, no docente, etc. Asimismo, encontramos trabajadores que lucharon por pertenecer al estatuto del sector en el cual se desempeñan (TAYM), trabajadores que luchan por tener delegados en los lugares de trabajo y presentar listas alternativas a la lista única histórica.

Todos estos reclamos son legítimos y los trabajadores los llevan a cabo a través del uso del reconocido “derecho constitucional de huelga.”

Si hacemos un repaso por el art. 14 bis. de nuestra Carta Magna, el segundo párrafo dice ... “Queda garantizado a los gremios... el derecho de huelga...”, es decir que nuestra ley fundamental señala claramente que este es un derecho. Asimismo, es un derecho que se encuentra consagrado en el art. 8 inc. D del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en los arts. 16 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, incorporados ambos a la Constitución Nacional en su art. 75 inc. 22.

La Organización Internacional del Trabajo ha establecido que el derecho de huelga es uno de los medios esenciales a disposición de los trabajadores y sus organizaciones, para promover y defender sus intereses económicos y sociales, es decir, no sólo los relativos a lograr mejores condiciones de trabajo y satisfacción de origen profesional sino también los relacionados con la búsqueda de soluciones para los problemas de política económica y social o de índole laboral que atañen directamente a los trabajadores.

Pero a pesar de ser este un derecho reglamentado y de rango constitucional, algunas empresas que sufren los reclamos de los trabajadores han comenzado hace tiempo a hacer uso de otra rama del derecho para mantener sus privilegios: el Derecho Penal. Como no pueden defender desde el Derecho Laboral sus indefendibles intereses, avanzan por la rama del derecho antes mencionado, lo cual lleva a que de la misma manera que se comenzó a penalizar la manifestación callejera, se intenta amedrentar a los trabajadores, a través de denuncias penales, cuando hacen uso del derecho de huelga.

En este sentido, me voy a referir a lo que sucede con los trabajadores de la empresa METROVIAS S.A.

• Cuando en julio de 2003 los trabajadores de esta empresa comenzaron con sus reclamos por aumento salarial, la reducción de su jornada laboral de 8 a 6 hs. y el reconocimiento de trabajo insalubre, los representantes de la empresa realizaron la primera denuncia penal –causa nro. 55454– por interrupción del servicio público (art. 194 Código Penal), que tramitó ante el Juzgado Correccional N° 4, Secretaría N° 67, y constaba de **64 imputados, todos trabajadores.** Después

de haberse tomado las 64 declaraciones indagatorias el 9 de mayo de 2005, el juez dictó el sobreseimiento de los trabajadores, considerando que se trataba de un conflicto laboral. Pero esto no quedó allí, los trabajadores fueron por más y la empresa también.

• En diciembre de 2004, los trabajadores de Metrovías S.A., realizaron nuevas medidas de fuerza y la empresa realizó una nueva denuncia penal. La misma prosperó y la causa nro. 29694 tramita por ante el Juzgado Correccional N° 8 Secretaría N° 61. Esta causa tiene algunos agregados con relación a la anterior: primero, tiene **imputados a 5 trabajadores que pertenecen a una misma línea y, segundo, en el momento de la denuncia los 5 trabajadores eran delegados**. Hasta la fecha sólo cuatro de ellos fueron indagados.

El día 17 de Octubre de 2005, el juez resolvió la falta de mérito para tres de ellos, y, en febrero, dictó la misma resolución para el cuarto, pero para sorpresa de todos, la empresa se ha presentado como parte querellante en la causa.

Como sabemos, las causas penales –salvo las de instancia privada–, son instadas de oficio, con lo que no es necesario ser parte querellante en el proceso, salvo que se tengan intereses particulares. El art. 82 C.P.C. dice en su primer párrafo, “Toda persona con capacidad civil particularmente ofendida por un delito de acción pública tendrá derecho a constituirse como parte querellante y como tal impulsar el proceso, proporcionar elementos de convicción, argumentar sobre ellos y recurrir con los alcances que en este código se establezcan...”. ¿Cuál es el interés de la empresa para presentarse como parte querellante? ¿Tendrán pruebas para aportar, querrán prepararse para apelar un posible sobreseimiento? No es posible responder esto ahora. Debemos dejar

que la causa avance y estar alertas para defenderlos.

• Todavía hay más; en abril de 2004, los trabajadores de la empresa Metrovías S.A., siguiendo con los reclamos gremiales, realizaron una nueva huelga que duró cuatro días. En octubre de 2005, se enteran por personal de la empresa que se encontraban sobreseídos de la causa 47.730/04, por el Juez perteneciente al Juzgado Criminal de Instrucción N° 24, sin haber tomado conocimiento previo de la existencia de la misma. Acompañamos a un grupo de trabajadores que representaban a sus compañeros a consultar el expediente y tomamos conocimiento de que el motivo de la causa era la que ellos llaman “la huelga de los cuatro días”. Aquí hay **282 trabajadores imputados** por los delitos del art. 191 –“*El que empleare cualquier medio para detener o entorpecer la marcha de un tren o para hacerle descarrilar, será reprimido...*”–, del art.194 –“*El que, sin crear una situación de peligro común, impidiere, es-torbare o entorpeciere el normal funcionamiento de los transportes por tierra, agua o aire o los servicios públicos de comunicaciones, de provisión de agua, de electricidad o de sustancias energéticas, será reprimido con prisión de tres meses a dos años*”– y del art.195 –“*Serán reprimidos con prisión de un mes a un año, si el hecho no importare un delito más severamente penado, los conductores, capitanes, pilotos, mecánicos y demás empleados de un tren o de un buque, que abandonaren sus puestos durante sus servicios respectivos...*”–, a quienes el juez consideró sobreseer, teniendo en cuenta, a grandes rasgos, que se trataba de un verdadero conflicto gremial.

Lamentablemente, esos sobreseimientos fueron revocados por la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones, pues el fiscal apeló la resolución, pero no sólo lo hizo este, sino que aquí también la empresa se constituyó como parte quere-

llante y apeló la resolución del juez de primera instancia.

Esta es la situación de los trabajadores de Metrovías S.A. por luchar por sus legítimos derechos, utilizando las armas legales que surgen del ordenamiento normativo constitucional y del derecho internacional.

Pero no sólo ellos sufren las consecuencias de las denuncias penales que la empresa interpone, sino también sus familiares. Es sencillo darse cuenta de que mientras los trabajadores avanzan en su lucha, la empresa también lo hace, pero esta utiliza para defender sus intereses otra modalidad, cual es la de denunciar a sus empleados de cometer delitos de daños, interrupción del servicio público, etc., con la única intención de evitar que ellos hagan sus reclamos a través del arma más poderosa de los trabajadores: “LA HUELGA”.

Estos trabajadores no sólo mostraron un camino a seguir en los últimos tiempos, sino que también apoyaron otros conflictos, como por ejemplo el del Hospital Garrahan, con cuyos trabajadores se ha procedido de la misma manera, ya que no debemos olvidar que varios de ellos están procesados.

Si tenemos en cuenta la situación descrita, considero que es un momento en el que, como trabajadores del Derecho, debemos estar muy preparados para poder acompañar y defender a los trabajadores que luchan en defensa de sus reclamos. Desde el marco legal también tenemos que pasar a la ofensiva, tratando de lograr resoluciones favorables para las reinstalaciones de aquellos trabajadores que son despedidos por luchar; y fundamentalmente hacerle entender a los jueces y camaristas penales que los conflictos gremiales no se solucionan con la penalización.

No podemos permitir que desarmen a los trabajadores utilizando a la justicia penal, inclinando la balanza de la Justicia a favor de la empresa. ♦

Renuncias negociadas y retiros voluntarios

-----> Por Patricia Silvia Russo

1. El marco legal y fáctico

Como es sabido, los arts. 240 y 241 primer y segundo párrafos de la Ley de Contrato de Trabajo regulan, respectivamente, la extinción del contrato de trabajo por denuncia unilateral incausada por parte del trabajador (renuncia inmotivada) y por voluntad concurrente expresa de las partes. A fin de garantizar que la dimisión, por parte del trabajador, sea genuina, espontánea y libre de toda presión, los dispositivos legales citados exigen que los actos jurídicos referidos se lleven a cabo bajo una serie de formalidades, a las que la doctrina mayoritaria ha calificado como "ad solemnitatem" - es decir que su inobservancia acarrea la ineficacia del acto para surtir efectos disolutorios-, ya que ambas formas de extinción del contrato excluyen toda responsabilidad indemnizatoria del empleador derivada de la ruptura.

Así, la denuncia del dependiente debe formalizarse, "como requisito para su validez" mediante despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente al empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo; y el mutuo acuerdo expreso, mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa, con la presencia inexcusable del trabajador, bajo pena, en ambos casos, de nulidad.

Sin embargo, y a fin de evitar equívocos posteriores en orden al tema que nos ocupará en el presente trabajo, cabe aclarar que la rescisión por mutuo acuerdo expreso en su forma pura -esto es, tal como la regula la ley-, no requiere, entre las formalidades exigidas, de la homologación judicial o administrativa. Si se condicionara la disolución del vínculo dependiente a la aprobación de la autoridad estatal, se limitaría gravemente la facultad del trabajador de "liberarse" de un vínculo laboral que ya no le interesa y, de ese modo, nos enfrentaríamos con un sistema que encontraría grandes similitudes con un régimen de servidumbre o esclavitud.

Ahora bien, tal como lo recuerda Scotti¹, hasta comienzos de la década del '90, el instituto de la extin-

ción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo expreso no había suscitado mayores controversias ni tampoco es posible hallar numerosos precedentes jurisprudenciales, anteriores a esa época, vinculados con el tema. Pero a partir de la fecha señalada y especialmente con la aparición del proceso de privatización de las empresas estatales de servicios públicos, han proliferado los acuerdos en los que se recurre a la figura del art. 241 de la L.C.T., primero y segundo párrafos, a través de la instrumentación de los llamados "retiros voluntarios" los cuales, básicamente, consisten en convenios disolutorios expresos en los que el trabajador percibe una suma de dinero en concepto de "gratificación", de gran parecido, en cuanto a su forma de cálculo, a las indemnizaciones que se devengan como consecuencia del despido arbitrario. Barrera Nicholson, destaca que la aparición de estos acuerdos ha consistido en una evolución mejorada de las "renuncias negociadas", por las que el trabajador emitía su decisión de renunciar a cambio de la percepción de una suma de dinero².

A nuestro juicio, la diferencia entre las "renuncias negociadas" y los "retiros voluntarios" sólo son de forma -mientras en las primeras se apela a las formalidades del art. 240, en los segundos se procede según el art. 241, ambos de la L.C.T.-, ya que en los dos supuestos el trabajador aparece desvinculándose de su empleo en forma aparentemente voluntaria y recurriendo a un modo de extinción del contrato que no genera, para el empleador, obligación indemnizatoria alguna. Pero, no obstante ello, se percibe una suma de dinero como contraprestación a dicha voluntad rescisoria, que normalmente es caracterizada como una "liberalidad" por parte del empleador. Habitualmente estos "acuerdos" se llevan a cabo ante la autoridad administrativa del trabajo y son homologados, con invocación de la norma del art. 15 de la L.C.T.

En el presente trabajo intentaremos abordar la problemática de la cuestión a partir de las distintas posiciones doctrinarias y jurisprudenciales que se han ge-

nerado a su respecto, a fin de extraer conclusiones compatibles con los principios que gobiernan nuestra disciplina.

2. Los criterios jurisprudenciales

Con relación a las "renuncias negociadas", la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires había elaborado, a partir del caso "Carrizo, Alberto c/ Swift - Armour S.A. Argentina"³, fallado el 9 de abril de 1985, una doctrina que, a nuestro juicio, resulta plenamente aplicable a los "retiros voluntarios", ya que, como dijimos, consideramos que las diferencias entre ambos son sólo de forma.

En el precedente citado, el Supremo Tribunal provincial sostuvo que para el reconocimiento de la validez de la renuncia al empleo formulada por el trabajador, a la que ha precedido un previo acuerdo, es presupuesto esencial la efectiva existencia de la voluntad rescisoria de aquel, es decir que exista correspondencia entre su voluntad real y declarada, ya que si

esto no se configura y el acuerdo relativo a la extinción del contrato encubre una cesantía inspirada en la sola voluntad rescisoria del empleador, la renuncia carece de validez y el trabajador tiene derecho a percibir las indemnizaciones propias del despido sin justa causa. Esto ocurre si el presupuesto para la composición del acuerdo radicó en que el propio empleador había admitido como inevitable la extinción del contrato de trabajo, por lo que la dimisión no se originó en la expresión libre y espontánea de la voluntad del trabajador sino que se encubrió la existencia de un verdadero despido. Por ello, entendió que se configura una simulación fraudulenta cuando el principal, con el concurso de la voluntad del trabajador, quiere transformar el despido en una renuncia o mutuo acuerdo, en cuyo caso, por aplicación de las reglas del fraude, este último debe caer para ser sustituido por el despido.

Sin embargo, cabe señalar que en el caso "Carrizo" se había demostrado, por confesión de la parte demandada, que el acuerdo presuponía la inevitabilidad del despi-

do. Posteriormente, en el caso "Gatta, Domingo c/ Alpagatas S.A."⁴, la S.C.B.A. profundizó la tesis "Carrizo", aplicando la doctrina de la invalidación de la renuncia negociada en forma más genérica, sin exigir la acreditación de la voluntad extintiva del patrono. Así, bastaba la demostración de la falta de correspondencia entre la voluntad real y la declarada del trabajador para que se tenga por demostrado que la cesantía encubrió un verdadero despido y, por ende, la procedencia de las indemnizaciones legales.

La tesis expuesta fue sostenida por la Corte Provincial hasta que, como señala el ya citado profesor Barrera Nicholson⁵, su integración fue modificada en 2002, año en que fueron fallados los casos "Di Carlo, Jorge E y otros c/ ESEBA s/ diferencias salariales y "Patierno, Carmelo y otros c/ ESEBA s/ diferencias salariales, en los que se resolvió en contra de las pretensiones de la parte actora, declarándose la validez de los acuerdos cuestionados. En dichos fallos se consideró que la figura del "retiro voluntario" se inserta en el marco del art.



En movimiento constante...

Talleres deportivo - recreativos ■
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

Fútbol - Natación
4 a 9 años 2 a 5 años
Zona: Villa Crespo - Palermo - Villa del Parque
Variedad de Días y Horarios

Informes e Inscripción: Prof. Javier Pajoni - Prof. Daniel Rub
Prof. Emiliano Alonso
Tel.: 4983-5891 Cel.: 15 4338 8787
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*

241 de la L.C.T. y que no se advierte inconveniente alguno para que las partes acuerden una obligación a cargo de la empleadora, por la cual esta deba abonar al trabajador una suma de dinero a cambio de la extinción por voluntad concurrente; y que la decisión previa de la empleadora, de reducir personal, no lleva mecánicamente a concluir que los actos que se ejecuten a partir de ella sean necesariamente nulos por violación de los arts. 12 ó 14 de la L.C.T. Como lo destaca el autor citado, de los votos de la mayoría puede extraerse una clara inclinación a considerar que, para atacar los acuerdos, resulta necesaria la demostración de la existencia de vicios del consentimiento.

En cuanto a la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, es de mencionar que la doctrina de los casos "Carrizo" y "Gatta" ha sido aplicada en escasos precedentes, entre los que pueden citarse el voto del Dr. Fernández Madrid, en minoría, en la causa "Fuertes, Eduardo c/ AGP s/diferencias salariales"⁶ y la sentencia de la Sala X en autos "Tojeiro, Miguel c/ Ledesma S.A. s/despido"⁷. La mayoría de las salas de la C.N.A.T., se ha inclinado por sostener que tanto las renunciaciones negociadas como los retiros voluntarios constituyen transacciones privadas válidas si del plexo probatorio no es dable interpretar la concurrencia de los presupuestos que autorizan la aplicación de los arts. 12 de la L.C.T. y 954 del Código Civil⁸; y ha aplicado un criterio restrictivo en miras de preservar la seguridad jurídica⁹, por lo que se han tenido en cuenta determinadas condiciones personales del trabajador, como por ejemplo, su amplia experiencia laboral, cargo jerárquico o el desempeño de funciones gremiales, para evaluar en forma estricta el ataque a la validez de la renuncia¹⁰.

En lo que atañe específicamente a los retiros voluntarios, se ha sostenido en forma reiterada que se trata de una propuesta de negocio lícito, cuya fuente normativa no es una disposición de orden público sino un acuerdo pactado dentro del ámbito librado a la autonomía de la voluntad, que debe interpretarse de buena fe y de acuerdo con lo que verosímelmente las partes entendieron o pudieron entender obrando con cuidado y previsión, conforme los arts. 1198 del Código Civil y 63 de la L.C.T.¹¹

En cuanto a su encuadre, se afirma que deben ser asimilados a la extinción prevista en el art. 241 de la L.C.T., porque no pueden ser equiparados al despido, ya que "frente al ofrecimiento del retiro, el trabajador elige el acogimiento en forma voluntaria, pero puede rechazar la oferta y conservar su puesto o, en todo caso, ser despedido, ahora sí, en los términos del art. 245, L.C.T."¹². Desde esa óptica, se ha señalado que el crédito por antigüedad no se incorpora al patrimonio del trabajador sino que se tiene en cuenta sólo para determinados casos (arts. 245, 247, 248, 249, 251 y 254, L.C.T.) por lo que, en la extinción por mutuo acuerdo o por renuncia o retiro voluntario, no existe crédito alguno por antigüedad, motivo por el cual el actor puede negociar, ya que no está en juego ninguna carga que le impida hacerlo y que no cabe aplicar al caso el principio de irrenunciabilidad¹³.

Como corolario de todo lo expuesto, se sostiene que los acuerdos extintivos resultan válidos en tanto no se acredite la existencia de un vicio en la voluntad del trabajador, por lo que la declaración de su nulidad queda sujeta a los principios y normas del derecho común.

Además, la jurisprudencia ha optado por una interpretación restrictiva

de este tipo de alegaciones, cuya prueba siempre se encuentra a cargo de quien las invoca -es decir, el trabajador-, con el fin de preservar la seguridad jurídica. Un interesante y algo reciente fallo de la Sala VII¹⁴ declaró la nulidad de un acuerdo rescisorio al tener por acreditado que fue suscripto por los trabajadores con temor fundado de sufrir un mal inminente y grave, es decir, en ausencia de libertad, con sustento en que "el atraso real del pago de salarios y la manifestación de que no se van a seguir pagando, es un hecho coercitivo que hace desaparecer la libertad de la voluntad y crea un estado de perturbación por temor de no poder atender a la subsistencia propia y del grupo familiar".

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha expedido declarando arbitraria una sentencia que había hecho lugar a los reclamos por diferencias en la compensación por retiro voluntario, haciendo extensivos los principios que rigen el despido arbitrario a un distracto por mutuo acuerdo. Para así decidir, indicó que el pronunciamiento no tuvo en cuenta que las cláusulas de tal acuerdo, negociado entre la empresa y el sindicato con intervención del Ministerio de Trabajo, facultaban a los trabajadores a exigir la satisfacción de su crédito al aceptar la propuesta, que la validez de dicho convenio no fue cuestionada por los actores y que la prestación fue satisfecha íntegramente en el momento en que fue exigida¹⁵.

3. Casos particulares

Los acuerdos que venimos analizando suelen celebrarse bajo distintas modalidades, por lo que, para dar claridad a la exposición, hemos considerado de interés dividirlos según la autoridad ante quien

se llevan a cabo y de acuerdo a las manifestaciones que en ellos formulan los trabajadores, a saber:

a) Acuerdos en los que se pacta la extinción del contrato de trabajo junto con el pago de una suma de dinero a favor del dependiente, expresando este que una vez percibida dicha cantidad "nada más tendrá que reclamar como consecuencia del vínculo laboral que lo uniera con la empresa" u otra manifestación similar.

Para resolver las controversias referidas a este tipo de acuerdos, se ha apelado a la doctrina sentada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el plenario N° 137, dictado en autos "Lafalce, Angel y otros c/ Casa Enrique Schuster S.A.", que estableció que tal manifestación del trabajador hace cosa juzgada en un pleito posterior donde se reclama un concepto que no fue objeto del proceso conciliado. Es decir que, si el acuerdo extintivo se encuentra homologado por la autoridad administrativa, es muy probable que en el ulterior reclamo en sede judicial triunfe una excepción de cosa juzgada o de transacción que oponga la demandada, aun con relación a aquellas cuestiones que no fueron objeto del acuerdo, pudiendo haberlo sido, con sustento en la citada doctrina plenaria¹⁶, salvo que se invoquen vicios en la voluntad del trabajador¹⁷, que este deberá probar y que se apreciarán, como señalamos, con criterio restrictivo. Sólo quedarán fuera de los efectos del acuerdo aquellos derechos que las partes pudieron conocer con posterioridad a su celebración y las acciones fundadas en el art. 1113 del Código Civil, esto último por virtud de la doctrina plenaria posterior a "Lafalce". Además, la jurisprudencia ha sostenido, también reiteradamente, que la homologación dictada por la autoridad administrativa

goza de la presunción de legitimidad, por lo que su invalidez total o parcial sólo puede ser planteada por las vías previstas en la ley 19.549.¹⁸

b) Si el acuerdo extintivo no se encuentra homologado, bien porque se celebró ante escribano público o por cualquier otro motivo - adviértase que el S.E.C.L.O. ha optado últimamente por no homologar los acuerdos "espontáneos"-, si se cumplieron los requisitos del art. 241 de la L.C.T. se tendrá por formalizada y por plenamente eficaz la disolución del vínculo laboral, pero la jurisprudencia mayoritaria¹⁹ se ha inclinado por privarlo de los efectos de la cosa juzgada en los términos del plenario "Lafalce", puesto que en tales condiciones y al no mediar resolución homologatoria, se ha considerado, ahora sí, que la manifestación del trabajador puede implicar una renuncia de derechos en violación de las normas de orden público que rigen la disciplina.²⁰ Empero, cabe aclarar que, al ser válida la extinción por mutuo acuerdo, que no genera derechos indemnizatorios para el trabajador, las diferencias que podrán reclamarse son únicamente aquellas que no se deriven, precisamente, de la extinción del vínculo. Sólo resultarán viables las peticiones sobre créditos salariales impagos, horas extras, multas que no se vinculen directamente con el distracto, etcétera.

c) Acuerdos de disolución por mutuo acuerdo donde se paga una suma de dinero que se imputa a cuenta de "futuros reclamos". Para este tipo de convenios, aun cuando hubieran sido homologados por la autoridad de aplicación, no resultará procedente la excepción de cosa juzgada que pueda oponer la demandada en el posterior proceso judicial, precisamente porque lo que se pagó en esa oportunidad se

imputó a cuenta. Es decir que siempre será posible deducir un reclamo por mayores sumas adeudadas, pero debe tenerse presente que, si en el acuerdo se cumplieron las formalidades que impone el art. 241, L.C.T., tampoco podrán peticionarse indemnizaciones por despido ya que, como dijimos, la rescisión por mutuo acuerdo no genera obligación de indemnizar.

También es menester recordar que con relación a esta clase de acuerdos, la CSJN se expidió en el caso "Gatarri, Alfredo c/ Cometas", fallado en 1988, haciendo lugar a la petición de la accionada relativa a que se compense la indemnización respectiva (se trataba de un caso de accidente de trabajo, bajo la vigencia de la Ley 9688) con la suma abonada en ocasión del acuerdo extintivo. Para fundar tal decisión, la Corte sostuvo que un acuerdo pactado en esos términos no viola el principio de irrenunciabilidad porque, precisamente, no se está renunciando a ningún beneficio acordado por las leyes, aun cuando el acuerdo no estuviera homologado por la autoridad competente y que por ello, corresponde otorgarle calidad de pago a cuenta al efectuado en las condiciones expuestas, que dejan expedita en favor del trabajador la posibilidad de efectuar cualquier reclamo. Para la Corte, desconocer ese pago sería consagrar un enriquecimiento indebido del trabajador.

No obstante, es de destacar que el criterio expuesto por el Supremo Tribunal no ha sido seguido por todas las salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, algunas de las cuales han entendido que la validez del pago fundado en la Ley 9688 estaba condicionado al cumplimiento de los requisitos que exigía el art. 9° de ese plexo normativo y, además, porque la suma abonada en con-

cepto de gratificación especial, en ocasión del acuerdo de extinción del vínculo, no puede guardar relación alguna con una incapacidad concreta y previamente establecida²¹. Pero fuera de los casos en los que se reclaman indemnizaciones por infortunios del trabajo, la compensación se ha considerado procedente²².

4. Nuestra opinión. Consideraciones finales

A esta altura de la exposición creemos necesario recordar que, como explicamos al principio, las normas que contienen los arts. 240 y 241 de la L.C.T. persiguen la finalidad de asegurar la genuina y espontánea voluntad del trabajador de extinguir el contrato por su propia decisión y que, por ello, no requieren de homologación, desde que no se está en presencia de cuestión litigiosa alguna que pueda dar lugar a acuerdos transaccionales o conciliatorios²³.

Entonces, resulta claro, al menos para nosotros, que las llamadas "renuncias negociadas" y los "retiros voluntarios" son una especie de acuerdos que no encuadran en la normativa citada, ya que, en la gran generalidad de los casos (si no en todos), reconocen como punto de partida la voluntad extintiva del patrono, a la que los trabajadores adhieren con mayor o menor libertad²⁴, a cambio de una suma de dinero, cuya percepción se instrumenta a través de un acuerdo conciliatorio, que recibe homologación ministerial.

A nuestro juicio, toda desvinculación en la que el trabajador aparece renunciando a su puesto de trabajo (sea en forma unilateral o bilateral) a cambio del cobro de una cantidad más o menos importante, es, al menos en principio, sospe-

chosa de encubrir un verdadero despido. Es que nos parece absolutamente reñido con las reglas de la experiencia que un empleador, ante la genuina decisión de su dependiente de abandonar su puesto de trabajo, se avenga a pagar "gratificaciones" que no le son legalmente exigibles. Resulta obvio que los llamados "retiros voluntarios" no son sino una consecuencia de la iniciativa del empleador, precedida de su decisión de reducir personal. Podrá argumentarse, como lo hacen algunos de los fallos comentados, que en un régimen como el nuestro, de estabilidad relativa impropia, carece de sentido la declaración de nulidad de los acuerdos, dado que la patronal siempre tiene la posibilidad de proceder al despido, acto ilícito pero eficaz para extinguir el vínculo. Pero ocurre que en ese supuesto siempre se deberá abonar la totalidad de las indemnizaciones y recargos que contempla la ley; y la experiencia nos señala que, en la mayor parte de los casos, las sumas que se pactan como contrapartida de los "retiros voluntarios" o "renuncias negociadas" son inferiores a las que le corresponden al trabajador por despido arbitrario, circunstancia que deja en claro que la verdadera intención radica en el abaratamiento de los costos del despido. Claro está que, si como consecuencia del "acuerdo" el trabajador percibe lo que por ley le corresponde, ningún derecho tendrá de efectuar reclamaciones.

A nuestro modo de ver, para decidir acerca de la validez de los retiros, no puede olvidarse que el Derecho del Trabajo nació para proteger al trabajador que se desempeña por cuenta y riesgo ajenos y que el basamento del principio protectorio, consagrado por el art. 14 bis de la Constitución Nacional consiste, precisamente, en

la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.²⁵ Esa regla de irrenunciabilidad es instrumentada por la ley a través de la limitación de la autonomía de la voluntad de las partes en un contrato de trabajo, de modo tal que se fulmina con la nulidad todo pacto en el que el trabajador aparezca dimitiendo de los derechos que le acuerdan las normas mínimas (orden público laboral). Como derivación de esa directiva de imperatividad, coincidimos con quienes sostienen que existe un margen muy escaso para la pretensión de aplicar en contra del trabajador la conocida teoría de los "actos propios", en razón de la hiposuficiencia²⁶ que, a su respecto, el ordenamiento jurídico presume.

Entonces, teniendo en cuenta que, según la opinión expuesta, no nos encontramos frente a actos que encuadran dentro de las previsiones de los arts. 240 ó 241 de la L.C.T., por cuanto se encuentran alejados de su tésis y que el trabajador constituye, para el derecho positivo, un sujeto de preferente tutela, entendemos que el temperamento a adoptar para evaluar la validez o invalidez de los acuerdos que estamos analizando no puede estar basado exclusivamente en las normas del derecho común que se aplican a los restantes contratos, especialmente en las que dan validez a la autonomía de la voluntad de las partes, como el art. 1198 del Código Civil, obligando de ese modo al trabajador a acreditar los vicios en el consentimiento.

La cuestión debe resolverse con sustento en el principio de irrenunciabilidad y, por ello, acordamos plenamente con la tesis que sostiene que tales actos constituyen típicos despidos sin causa, por cuanto nacen de la decisión patronal; y en la medida que supongan el pago de sumas menores a las legalmen-

te establecidas, avanzan sobre la prohibición de renuncia que pesa sobre el trabajador (art. 12. L.C.T.) y, consecuentemente, el acto debe ser sancionado con su nulidad, independientemente de la existencia o no de vicios en el consentimiento, pues el acto resulta ser igualmente nulo por haber versado sobre un objeto prohibido para las partes²⁷.

A ello agregaremos que, en nuestra estimación, si se quiere apelar al derecho común para resolver las controversias, la disposición del art. 954 del Código Civil, que infiere de la desproporción de las prestaciones la explotación de la necesidad, ligereza o inexperiencia de la parte a la que perjudique, puede proporcionar una pauta interpretativa adecuada. Como ya dijimos, la inferioridad del trabajador es un presupuesto que el ordenamiento laboral reconoce como fundamento mismo de su existencia²⁸ y, por lo tanto, esa hiposuficiencia debe presumirse, en todos los casos, *iuris et de iure*.

De ello se sigue que, ante la sola presencia de un acto jurídico lesivo de los derechos del trabajador y en el que la otra parte obtenga una ventaja desproporcionada (en el caso, abaratamiento del costo del despido) y sin justificación o compensación adecuadas (el pago de las indemnizaciones legales completas), debe presumirse que el empleador ha explotado el estado de inferioridad del dependiente y, en consecuencia, proceder a su anulación con sustento en la norma citada y en los principios generales que rigen nuestra disciplina, debiendo apreciarse la prueba de una manera más restrictiva que en el Derecho Civil, es decir, en sentido favorable al trabajador y a la luz del principio protectorio. ♦

NOTAS

1. SCOTTI, Héctor Jorge, 2000, "Extinción del Contrato de Trabajo por mutuo acuerdo", *Revista de Derecho Laboral*, Bs. As.: Rubinzal-Culzoni Editores, Nro. 2000-1, pág. 53
2. BARRERA NICHOLSON, Antonio, 2003, "Naturaleza Jurídica y validez de los llamados retiros voluntarios", L.L., Bs. As.: La Ley, año 10, pág. 553.
3. D.T. XLV-B-1430
4. T. y S.S. 1992-1047
5. Op. cit en nota 2
6. C.N.A.Tr., Sala VI, 12/8/93, T. y S.S., 1994-180
7. C.N.A.Tr., Sala X, 26/3/97, D.T. 1997, B-2513
8. C.N.A.Tr., Sala VIII, 30/9/99, "Abregú, Juan c/Centro Coordinador de Actividades Portuarias"
9. C.N.A.Tr., Sala I, 29/11/04, "Bodoira, Norma c/ Centro de Hematología y Oncología Pavlovsky S.R.L. y otro s/ despido"
10. C.N.A.Tr., Sala V, 27/5/04, "Fernández, Angel c/ Finexcor S.A. s/despido"; Sala VIII, 31/3/04, "Forte, Domingo c/ Banco Credicoop Ltda. s/ despido"
11. C.N.A.Tr., Sala II, 29/4/93, "-Sotelo, Cándido c/ ELMA: 10/10/95, "Chainé, Bruno c/ ELMA; Sala III, 15/7/96, "Lifland, Moisés, c/ Elma"
12. C.N.A.Tr., Sala VII, 15/6/95, "Collado, Luis c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ despido", en igual sentido, Sala III, 28/6/96, "Calero, Mónica c/ Banco Nación s/diferencias de salarios"
13. CNATr., Sala VI, 12/8/93, "Fuentes, Eduardo c/AGP", del voto de la mayoría. En sentido similar, Sala II, 2/6/95, "Amicarelli, María c/ Banco Ciudad de Buenos Aires s/cobro de salarios"
14. "Vallejos, Florencio y otros c/ Emece Editores S.A. y otro s/ despido", 25/10/04.
15. Fallos 316:1618. En sentido similar, "Lúquez, Carlos Oscar y otros c/ Compañía Argentina de Teléfonos S.A.", del 16/4/98.
16. C.N.A.Tr., Sala III, 12/6/01, "Rulli, Angel y otros c/Petroquímica General Mosconi S.A. y otros s/ incumplimiento de premio; Sala II, 30/4/93, "Gibert, Juan J. C/ Telefónica de Argentina", entre otros
17. C.N.A.Tr., Sala X, 22/10/97, "Forte, Reinaldo José c/ A. y E. s/indemnización por retiro voluntario"
18. C.N.A.Tr., Sala IV, 21/7/95, "Macrino, Rubén c/ CASFEC s/diferencias salariales; Sala I, 26/12/96, Frías, Raúl c/ YPF s/ despido"
19. Hay pronunciamientos de la Sala VIII en los que se consideró aplicable en forma analógica la doctrina del plenario "Lafalce", aun no mediando homologación. Ver, al respecto, sentencia de esa sala del 6/5/96, "Echeverría, Luis T. c/ A.T.C. S.A."
20. C.N.A.Tr., Sala I, 31/3/93, "Rodríguez, Rosario A. c/Consortio de Propietarios Carlos Calvo 1305"; Sala VII, 22/4/97, "Cariseo, Elida c/ BCBA/ indem. Art. 212"
21. C.N.A.Tr., Sala VI, 25/6/92, "Duarte, Eladio c/ Esso s/Accidente; 26/9/95, "Lazo, Américo c/ Grafa s/accidente"; Sala X, 31/10/96, "Galván, Roque c/ Siderca S.A."
22. C.N.A.Tr., Sala IV, 27/2/90, "Moltoni, Rubén c/ Entidad Binacional Yaciretá"
23. BARRERA NICHOLSON, Antonio, op. cit. en nota 2
24. Con relación a este punto, ver "Ciudadela Sitiada (un cuento de terror)", ponencia presentada por el Dr. Luis Enrique Ramírez en las XXIVas. Jornadas de Derecho Laboral, organizadas por la A.A.L. y celebradas en Colonia, R.O. del Uruguay en noviembre de 1998, donde el autor relata, con datos precisos, las presiones psicológicas a que fueron sometidos los trabajadores telefónicos para "inducirlos" a aceptar los retiros "voluntarios"
25. FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, 2001, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, Bs. As.: La Ley, T. I pág. 227
26. CAUBET, Amanda, "La doctrina de los actos propios y el principio protectorio", *Doctrina Laboral Errepar*, Bs. As.: Errepar, T XII pág. 853
27. BARRERANICHOLSON, op. cit en nota 2.
28. GOLDIN, Adrián L.T. XXXIV, pág. 401.

REGLAMENTACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES

Apuntes acerca del Decreto 272/06

-----> Por José E. Tribuzio

En fecha 13-03-06 fue publicado en el Boletín Oficial, el decreto 272/06, reglamentario del artículo 24° de la ley 25.877. Sin pretender agotar el análisis que la nueva normativa exige, exponemos a continuación, algunas consideraciones preliminares que podrán servir en todo caso, como puntapié inicial para el debate que —seguramente— se planteará respecto de su alcance y eficacia (como declamado instrumento garantizador del derecho de huelga).

Conviene destacar de entrada, sin embargo, que aquella vocación de retrimiento estatal esbozada en la ley (plasmada en forma manifiesta a través de la creación de la novedosa “comisión independiente”), no tuvo sin embargo, su adecuada recepción en el nuevo decreto. Por el contrario, las atribuciones intervencionistas de la autoridad de aplicación en el conflicto, lejos de haberse debilitado, aparecen —por imperio del decreto 272/06— no sólo repotenciadas sino también, injustificadamente, ampliadas.

Veamos:

1º) El art. 24° de la ley 25.877 impone a la parte que decidiera la adopción de una medida legítima de acción directa que involucre actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, la obligación de garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

De la redacción del texto legal, se desprende claramente que es la parte (en singular) quién “...deberá garantizar...” la prestación de los servicios mínimos. El considerando 2º del decreto 272/06, no obstante, contiene una sutil diferencia de redacción que viene a modificar esa obligación impuesta por la ley a “la parte” que decida la adopción de la medida.

En efecto nótese que el texto del decreto, que reproduce la primera parte del art. 24º, modifica levemente su redacción —apartándose empero, del criterio postulado en la ley— sosteniendo ahora, que suscitado un conflicto que afecte servicios esenciales “...deberá garantizarse...” la prestación de los servicios mínimos.

Pareciera ser, entonces, que el decreto pretende transformar ese deber individual que la ley asigna a la parte (que adopte la medida de fuerza) en uno de orden bilateral, apartándose así del texto expreso contenido en la norma de rango superior.

No obstante, a poco que avanzamos en el análisis de la norma detectamos una nueva contradicción, ya que, por imperio de su art. 12º, será ahora “...la empresa u organismo prestador del servicio considerado esencial...” quien “garantizará” la ejecución de los servicios mínimos para evitar su interrupción. Se produce así, motivo de la modificación apuntada, un exceso reglamentario que vicia al decreto de inconstitucionalidad, en función de lo dispuesto en los arts. 28º y 31º CN.

2º) El art. 2º del decreto 272/06 enumera las facultades de la comisión independiente a la que alude el 3º párrafo del art. 24º de la ley 25.877.

En sustancia, la “Comisión de Garantías” allí diseñada ostenta una única potestad exclusiva y excluyente: aquella contenida en el inc. a) del art. 2º, mediante la cual el citado órgano se reserva el derecho de “a) calificar excepcionalmente como servicio esencial a una actividad no enumerada en el segundo párrafo del artículo 24 de la ley nº 25.877...”

En consecuencia, la “Comisión de Garantías” estará llamada a ejercer su competencia, en los casos en los que se verifique alguno de los supuestos establecidos en los incisos a) y b) del tercer párrafo del art. 24º. Su actuación en tales hipótesis, no resulta automática, sino que deberá ser convocada a pedido de cualquiera de las partes involucradas en el conflicto o “de oficio” por el MTEySS.

Sin embargo, en función de lo dispuesto en el art. 11º del decreto reglamentario, la autoridad de aplicación se encuentra obligada a efectuar dicha convocatoria ante la existencia de presupuestos de hecho, que habiliten el funcionamiento de la Comisión.

3º) Las demás funciones que la norma reglamentaria le asigna a la “Comisión de Garantías”, resultan en

cambio, meramente *consultivas*, y requieren en todo caso, de su activación por parte del MTEySS.

En tal sentido, la Comisión “*asesorará*” a la autoridad de aplicación para la fijación de servicios mínimos, se “*pronunciará*” sobre cuestiones vinculadas con el ejercicio de medidas de acción directa, y se “*expedirá*” cuando las partes involucradas en una medida de acción directa y de “común acuerdo”, requieran de su opinión. En todos estos casos, será la autoridad administrativa del trabajo o las partes involucradas en el conflicto, quienes deberán instar la actuación de la Comisión.

Especial relevancia cobra el inciso b) del referido art. 2º, mediante el cual el MTEySS conserva la potestad de fijar unilateralmente la extensión de los servicios mínimos ante la falta de acuerdo entre las partes. Sin embargo, dicha facultad se ve peligrosamente repotenciada en función del nuevo decreto, ya que de sus cláusulas no se desprende limitación alguna respecto del alcance máximo de fijación de los servicios mínimos (art. 10º), como si lo establecía —en cambio— el ahora derogado (art. 17º) decreto 843/00.

A su vez, el decreto amplía la posibilidad de intervención admi-

nistrativa, ya que ésta no sólo tendrá lugar ante la falta de acuerdo entre las partes respecto de la fijación de servicios mínimos, sino que tendrá cabida también, cuando la autoridad de aplicación entienda que “...*los acuerdos fueren insuficientes...*”. Con esta variante (también receptada en el art. 10º de la reglamentación), queda librada a la absoluta discrecionalidad de la autoridad de aplicación, la fijación de servicios mínimos.

Reitero que, conforme lo expuesto, la función que se le asigna a la “Comisión de Garantías” en tales supuestos resulta accesoria y consultiva. Incluso, la convocatoria a la Comisión para que ésta ejerza —cuanto menos— su asesoramiento a esos fines, queda también comprendida dentro de la órbita discrecional de la autoridad de aplicación, ya que aquella asumirá su competencia sólo a instancia de ésta.

El gobierno se aparta así, de la recomendación expresa efectuada por la Comisión de Expertos de OIT al analizar el caso argentino en el año 2003, tendiente a que “...*la determinación de los servicios mínimos a mantener durante la huelga, si las partes no llegan a un acuerdo, no corresponda al Ministerio de Trabajo sino a un órgano independiente.*” (OIT, Informe III,

parte 1A, 2003 -1B.DOC, p. 239).

Por lo demás, el inc. e) del art. 2º del decreto en análisis, faculta a la Comisión a “*consultar y requerir informes*” a los entes reguladores de servicios involucrados, y demás organismos que propendan a la protección de los usuarios “...*siempre que se garantice la imparcialidad de las mismas.*” Queda planteado el interrogante respecto de la declamada imparcialidad, habida cuenta del objeto mismo de las asociaciones de usuarios, cual es justamente, propender a la satisfacción de sus intereses, distintos (por lo menos durante el conflicto) de los que se pretende tutelar a través del derecho de huelga.

4º) En cuanto a la integración de la “Comisión de Garantías”, ésta contará con cinco miembros que durarán en sus cargos tres (3) años, pudiendo ser reelectos por una sola vez.

El decreto establece que la selección recaerá sobre personas de “...*reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o del derecho constitucional de destacada trayectoria*”, aunque no queda claro si las vacantes deberán respetar en alguna proporción las especialidades mencionadas.



TÉCNICOS AERONÁUTICOS

REPÚBLICA ARGENTINA

Profesionales de la Seguridad Aérea

Una Institución Sindical para la defensa de sus
afiliados y la vida de los usuarios de Líneas Aéreas

Entre las personas que se encuentran expresamente inhibidas de integrar la Comisión, se encuentran los legisladores (nacionales o provinciales o de la Ciudad de Buenos Aires) y aquellos que “...ocupen otros cargos públicos electivos y aquellas personas que ejerzan cargos electivos de dirección o conducción en partidos políticos, en asociaciones sindicales o en organizaciones de empleados...”, dejando abierta la posibilidad de que integren la Comisión, miembros del Poder Judicial o —en un claro avance sobre la independencia del órgano— del Poder Ejecutivo.

En violación también, a lo dispuesto en el texto legal con referencia a la “independencia” que debe ostentar la Comisión de marras, el texto reglamentario reserva una vacante para ser cubierta por el candidato (y su suplente) que designe directamente el Poder Ejecutivo.

Los restantes integrantes de la Comisión también serán elegidos por el PEN, pero a propuesta de las ternas que seleccionen las asociaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, la Federación Argentina de Colegios de Abogados (FACA) y el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), respectivamente y en forma proporcional (tres candidatos cada uno).

5º) De la conjunción de los arts. 7º y 8º de decreto 272/06 se deduce que la norma reglamentaria no avanza sobre el plazo máximo de limitación temporaria establecido en el art. 11º de la ley 14.786, por lo menos en lo concerniente a la actividad de la administración respecto de la fijación de los servicios mínimos en aquellos servicios considerados esenciales en sentido estricto.

Nótese que la ley estipula un plazo de quince (15) días, prorrogable por cinco (5) días más (cuando, en razón de la actitud de las partes, la autoridad de aplicación prevea la posibilidad de lograr un acuerdo) desde que el MTEySS tomó conocimiento del diferendo hasta que finaliza su gestión conciliatoria, con lo que la referida limitación temporal no puede exceder de un total de veinte (20) días.

En concordancia, el decreto reglamentario establece la misma restricción temporal, ya que si bien incorpora un plazo de preaviso de cinco (5) días de anticipación a la fecha en que se realizará la medida de fuerza que afecte servicios esenciales, ajusta también el plazo máximo de duración de la conciliación, a quince (15) días (cfr. art. 11º ley 24.786), sin posibilidad de prórroga.

El decreto no fija, en cambio, el plazo en el cual deberá expedirse la “Comisión de Garantías”, cuando se trate de la eventual calificación de una actividad como servicio esencial por extensión.

6º) Por su parte, el art. 13º del nuevo decreto, extiende la aplicación del procedimiento allí dispuesto “...en lo que corresponda...”, cuando la medida de acción directa “...consistiere en paro nacional de actividades o cualquier otra ejercida por centrales sindicales u organizaciones empresariales con representatividad sectorial múltiple...”

Sin perjuicio de adelantar que también en este aspecto de verifica un claro exceso reglamentario respecto de la prescriptiva contenida en el art. 24º de la ley 25.877 (que no hace referencia a medidas de acción directa de alcance nacional, sino que ciñe su regulación exclusivamente a supuestos de huelga en los servicios esenciales), llama la atención la imprecisión de la norma en cuanto refiere

a “cualquier otra” medida distinta al paro nacional de actividades, y deja libre, en consecuencia, otro espacio propicio para la discrecionalidad de la administración, contraria a la libertad sindical.

7º) Por último, especial atención merece el último párrafo del art. 14 del decreto 272/06, en tanto de allí se desprende (tal es la posible interpretación que surge de su texto) la posibilidad de que el trabajador sea sancionado ante la “falta de cumplimiento del deber de trabajar”, cuando aquél hubiere sido compelido a ejecutar servicios mínimos.

Entendemos que, en todo caso, la sanción podría ir dirigida hacia el sindicato, quién reviste la titularidad del derecho de huelga y resultaría en tal caso legitimado pasivamente frente a un eventual incumplimiento de una decisión administrativa (siempre y cuando, claro está, la sanción haya sido solicitada en sede judicial, conforme inc. 3º, art. 56, LAS). En consecuencia, el trabajador no podría ser nunca alcanzado por una medida disciplinaria dispuesta por el empleador a causa de su adhesión a la huelga, máxime, frente a la inadmisibilidad de declaración de ilegalidad de la huelga por parte de la autoridad administrativa (Cfr. Gernigon, Bernard; Odero, Alberto y Guido, Horacio; “Principios de la OIT sobre el derecho de huelga”, OIT, Ginebra, 1998, pp. 476/79), La situación es grave, teniendo en cuenta que la autoridad de aplicación se reserva la potestad amplia y unilateral de fijar —sin restricciones— el *quantum* de esos servicios mínimos, aún frente al acuerdo al que hubieren arribado las partes en conflicto (inc. b, art. 2º) y que, a tal fin, la “Comisión de Garantías” no tiene asegurada su participación. ♦

Denunciamos violación de Derechos Humanos en la localidad de Las Heras

En la Ciudad de Las Heras en la Provincia de Santa Cruz, se viene desarrollando un largo conflicto laboral y social, donde esencialmente los trabajadores petroleros y los obreros de la construcción ligados a dicha actividad están efectuando diversos y justos reclamos que abarcan la recomposición salarial, la eliminación del impuesto a las ganancias en sus salarios y el correcto encuadre de los trabajadores de IDUS que siendo reales empleados de las empresas petroleras se los hace figurar en el gremio de la construcción, con los perjuicios salariales y condiciones de trabajo que ello implica.

Que este conflicto, mantenido en llamativo silencio por las autoridades nacionales y provinciales y los medios informativos, generó una movilización popular como consecuencia de la abrupta detención de un dirigente gremial y otros trabajadores, oportunidad que buena parte de la población marchó contra la comisaría donde se hallaban los detenidos exigiendo su inmediata liberación.

En esa jornada se produjo el fallecimiento del Oficial Jorge Sayago de la Policía Provincial, hecho que condenamos, y que a la fecha está rodeado de confusas circunstancias no esclarecidas. En ese marco, el gobernador Acevedo solicitó colaboración a la Nación, poniéndose en funcionamiento el Comité de Crisis que prevé la Ley de Seguridad Interior N° 24.059.

A partir de dicho momento, se dispuso la virtual militarización de la región, con el envío de más de trescientos gendarmes y el refuerzo de los efectivos de la propia policía provincial., junto con grupos especiales como la GEO.

A partir de esta intervención, hemos recibido genuinas denuncias que dan cuenta de un virtual estado de militarización en la región, donde los derechos humanos y los derechos de los trabajadores han sido avasallados de manera brutal haciendo recordar la peor época de la dictadura genocida, justamente cuando se cumplen 30 años de su instalación en nuestro país.

En estos momentos, y con la evidente excusa de la investigación de la muerte ocurrida, los trabajadores en conflicto y la población en general está siendo objeto de un ataque institucional sistemático y organizado, violándose, reiteramos, los más elementales derechos

humanos y sociales. Según informaciones recibidas la Jueza que investiga la causa con la evidente anuencia de los Poderes Ejecutivo y Legislativo Provincial y el silencio del Gobierno Nacional está generando un clima de terror que creíamos extirpado de la realidad nacional. Hay un virtual estado de sitio con detenciones sin orden judicial; literales golpizas a las personas que se detienen inclusive por personas encapuchadas; denuncia de torturas en los lugares de detención; indagatorias sin intervención de letrados; razzias y controles indiscriminados; militarización de los lugares de trabajo y requisita permanente a los trabajadores como si se tratara de delincuentes; persecución de los dirigentes gremiales en conflicto; efectivos de Gendarmería Nacional patrullan los establecimientos armados; se prohíben las asambleas de vecinos y trabajadores aún fuera de los horarios y lugares de trabajo.

Es evidente que invocando la supuesta investigación de la muerte acaecida, se está tratando de acallar como sea y con los métodos más brutales la justa protesta social y laboral.

Ante esta gravísima situación, donde los derechos humanos y sociales son violados sistemáticamente y por otra parte el derecho de defensa y de asistencia letrada es un aspecto puntual que ha sido también bastardeado, debiendo destacarse que los abogados han sido víctimas del mal trato denunciado impidiéndoles actuar profesionalmente, la Asociación de Abogados Laboralistas requiere de todas las organizaciones sociales, de derechos humanos y sindicales su activa intervención por los canales que consideren pertinentes para terminar con estos hechos y que se restablezca la vigencia irrestricta del estado de derecho.

Que asimismo, exigimos al Gobierno Nacional y Provincial y a sus respectivos Poderes que finalice en forma inmediata esta virtual "caza de brujas" y se castigue a los responsables directos e ideológicos de estos hechos aberrantes.

Expresamos por otra parte, nuestra total solidaridad con los trabajadores y pueblo todo de Las Heras.

*Dra. Mónica M. Jensen - Secretaria General
Dr. Teodoro Sánchez de Bustamante - Presidente*

CURSOS

Martes de 19:00 a 20:30 hs.

SEGUNDO MÓDULO

PROCEDIMIENTO PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Coordinación: ORNELLA CARDACI

16/05/2006.- Principios generales de derecho del trabajo aplicados al procedimiento laboral. Gratuidad. Presunciones.

Expositora: DORA EVA TEMIS

23/05/2006.- Irrenunciabilidad de derechos y su aplicación en cuestiones sustanciales y procesales.

Expositor LUIS ANUNZIATO

30/05/2006.- Procedimiento de la Provincia de Buenos Aires. Diligencias preliminares. Demanda. Contestación. Segundo traslado. Auto de apertura a prueba. Producción de pruebas.

Expositora: MÓNICA MARÍA JENSEN

06/06/2006.- Vista de causa.

Expositor: NORBERTO MOÑINO

13/06/2006.- Veredicto y sentencia. Recurso de inaplicabilidad de ley, Queja. Recurso extraordinario.

Expositor: IRILO E. C. CARRIL CAMPUSANO

20/06/2006.- Ejecución de sentencias: Liquidación. Costas. Honorarios de abogados y peritos. Embargos y otras medidas. Ejecución de convenios.

Expositor: DIEGO MARTÍN TOSCA

Arancel: \$ 120 no socios

\$ 100 socios, miembros del Poder Judicial y estudiantes

Miércoles de 19:00 a 20:30 hs.

LOS CRÉDITOS LABORALES FRENTE AL CONCURSO Y A LA QUIEBRA DEL EMPLEADOR

Coordinación: LEONARDO SUÁREZ

07/06/2006.- La ley 24.522. El concurso preventivo. Supuestos de procedencia. Trámite. Efectos. La quiebra. Supuestos de procedencia. Trámite. Efectos.

Expositora: NORA MODOLO

14/06/2006.- Efectos del concurso preventivo sobre el contrato de trabajo. El art. 20 de la ley 24.522. El "pronto pago laboral". El "fuero de atracción" y los casos de litisconsorcio. Los procesos laborales en estado avanzado. El proceso de verificación de créditos. El incidente de revisión. Procedimiento. El crédito laboral verificado frente al acuerdo homologado.

Expositor: JAVIER FERNÁNDEZ MOORES.

21/06/2006.- La quiebra del empleador. Pedido de quiebra por acreedor laboral. Efectos de la quiebra sobre el contrato de trabajo. La continuación de actividades y la

reconducción parcial del contrato de trabajo. Particularidades en la quiebra del "pronto pago laboral", el "fuero de atracción" y el proceso de verificación de créditos. La situación del trabajador frente a la venta del establecimiento del fallido como unidad de explotación.

Expositor: HUGO ROBERTO MANSUETI

28/06/2006.- Conclusión de la quiebra. Privilegios general, especial y gastos del concurso. Ubicación del crédito laboral. Proyecto de distribución de fondos. Impugnación y recursos. La acción revocatoria concursal. Prescripción de créditos laborales.

Expositor: MARCELO BARREIRO

Arancel: \$ 80 No socios

\$ 60 socios, funcionarios del Poder Judicial y estudiantes.

Jueves de 19:00 a 20:30 hs.

**DERECHO DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONVENIOS
DE LA O.I.T. Y TRATADOS INTERNACIONALES Y SU APLICACIÓN
PRÁCTICA EN LAS DEMANDAS LABORALES**

Coordinación: ELIZABETH BENITEZ

11/05/2006.- Los derechos provenientes de los Convenios de la O.I.T. y de los tratados internacionales receptados en el derecho interno y susceptibles de ser invocados en las demandas.

Expositora: SUSANA CORRADETTI

18/05/2006.- Aplicación de los Convenios de la O.I.T. Órganos de control. Mecanismos de denuncias por incumplimientos.

Expositor: ARTURO BRONSTEIN

01/06/2006.- La nueva estructura jerárquica del derecho internacional y su aplicación en el Derecho del Trabajo. Art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional.

Expositor: GUILLERMO GIANIBELLI

08/06/2006.- Cuestiones prácticas. Formalización de denuncia internacional. Forma de invocación en las demandas.

Expositor: HÉCTOR OMAR GARCÍA

Arancel: \$ 80 No Socios

\$ 60 socios, estudiantes y
miembros del Poder Judicial

**ACTO EN PLAZA LAVALLE
Y MOVILIZACION**

En el marco de los actos por Memoria, Verdad y Justicia, la Asociación de Abogados de Buenos Aires, el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, la Asociación Latinoamericana de Juristas y la Asociación de Abogados Laboralistas, homenajeamos a los abogados detenidos desaparecidos con un acto que se realizó el jueves 23 de marzo a las 13:00 hs. frente al monolito que los recuerda en Plaza Lavalle.

En esa oportunidad y ante una nutrida concurrencia, se dirigieron a los presentes los Dres. Horacio Acevedo, Beinusz Smukler y Teodoro Sánchez de Bustamante quienes con emotivas palabras evocaron a los compañeros desaparecidos, repudiaron las prácticas que llevaron a la desaparición, tortura y encarcelamiento a tantos argentinos en aquella época nefasta que vivió nuestro país, haciendo también hincapié en las consecuencias sociales y económicas que aún hoy se verifican a consecuencia del macabro plan impuesto por la dictadura.

El 24 de marzo participamos de la marcha que masivamente se manifestó bajo la consigna "nunca mas". donde con nuestra pancarta acompañamos ese imponente acto, siendo por demás importante el número de colegas que confluyeron a la convocatoria.

Enfoque de la jurisprudencia sobre la valoración de la prueba en las horas extras

-----> Por Norma Myriam García

Introducción

No es novedoso para los profesionales del derecho, la falta de unanimidad en la jurisprudencia sobre el alcance de la carga probatoria con relación al efectivo cumplimiento de horas extras. Basta analizar los numerosos fallos existentes para patentizar los distintos enfoques con los que ha resuelto estos casos la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, pudiendo dividirse en dos criterios predominantes: quienes exigen una carga “fehaciente y categórica” y los que asumen una posición “moderada” en cuanto a su prueba. En el presente trabajo trataremos de hacer una apretada síntesis de las actuales tendencias jurisprudenciales.

Concepto y su legislación

Para un simple acercamiento a su definición, puede decirse que “horas extras” son aquellas que se laboran en exceso de la jornada legal. La L.C.T. en el Título IX, Capítulo I: “Jornada de Trabajo”, regula el régimen de la jornada laboral, disponiendo que se regirá en toda la Nación por la Ley 11.544 (art. 196)¹, norma reglamentada en la Capital Federal y territorios nacionales por el decreto-ley 10.375 (B.O. 25/6/56) y la ley 16.115 (B.O. 22/12/61).

Por su parte, el art. 1º de la ley 11.544, del 12-9-1929 (modif.conf. dec-ley 10.375) establece los límites de la duración del trabajo, cuando expresa que “...no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales...”, mientras que en su art. 6º dispone que es obligación del patrono “a) Hacer conocer por medio de avisos colocados en lugares visibles en su establecimiento o en cualquier otro sitio conveniente, las horas en que comienza y termina el trabajo...; c) Inscribir en un registro todas las horas suplementarias de trabajo hechas efectivas a mérito de lo dispuesto por los arts. 3º, 4º y 5º de esta ley”, sancionando las in-

fracciones por cada persona ocupada en contra de estas prescripciones².

Si bien la distribución y diagramación de las horas de trabajo es una facultad privativa del empleador (conf. art. 197), en la práctica muchas son cumplidas por los dependientes con la esperanza³ de poder así incrementar los salarios - desfasados de la actual realidad económica-, ante los atractivos plus horarios del 50% y 100% que determina, según el caso, el art. 201 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El trabajador no está obligado a su prestación, pero ello puede serle exigido según lo contempla en su art. 203 de la L.C.T., con fundamento en los deberes de colaboración impuestos por el art. 62 del mismo cuerpo legal.

Posturas asumidas por distintas Salas de la Cámara Nacional del Trabajo

• **SALAS I, II, III, V, VIII y IX:** La Sala I, se encuentra enrolada en la posición que dice que la probanza debe ser fehaciente –categórica y concluyente- tanto respecto de los servicios prestados como al tiempo de su cumplimiento⁴. En el fallo recaído en los autos “Reichmann, Fernando J. c/ Kinedyne South America S.A. y Otro”, del 16/10/2003, la Sala I reiteró que la prueba de las horas extras debe ser terminante y asertiva en razón de tratarse de prestaciones totalmente excepcionales y ajenas al desenvolvimiento común del contrato de trabajo, citando la posición asumida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en autos “Blasco, Manuel Osvaldo c/ Barce Mazzarella y Cía. SRL” del 22-10-1991 (Fallos 314:1322)⁵. Avanzando más, indicó que la falta de exhibición de tarjetas horarias no trae aparejada ninguna consecuencia para la accionada, por cuanto no existe ninguna disposición legal o reglamentaria que obligue a conservarlas ni tampoco a exhibirlas⁶.

También se dijo que para que sea viable el pago de horas extras, el trabajador carga con la prueba del número, modalidades, frecuencia y lapso de las mismas, debiendo producir en las actuaciones prueba asertiva y categórica relacionada con el quantum de las tareas extraordinarias cumplimentadas, así como su fecha de duración⁷.

La Sala II, en "Buttini, Sebastián C. c/ Coca Cola FEMSA de Buenos Aires S.A.", del 21-4-2003⁸ expresó que la realización del trabajo en exceso no puede presumirse a partir de la no presentación por parte de la demandada de las llamadas "tarjetas reloj" o planillas de ingreso y egreso, mientras que, la presunción contenida en el art. 55 de la Ley de Contrato de Trabajo sólo es operativa en caso de falta de presentación de la documentación de los registros laborales de los que habla el art. 52 del mismo cuerpo legal, y las pautas para justificar las horas extras no se apartan del régimen general de la prueba aplicable al resto de los hechos litigiosos. En dicha sentencia, la Sala desestimó el reclamo de horas suplementarias por no haberse acreditado "...de manera eficaz y contundente".

La Sala III indicó que la prueba de la realización de horas extras debe ser efectiva, convincente y categórica⁹, al que adhiere también la Sala VIII que exigiendo que sea "...terminante y asertiva...".¹⁰, agregando que a tal fin carecen de idoneidad una simple referencia testimonial generalizada e imprecisa ("Retamozo c/ la Rioja 45 SRL", del 22/4/92), criterio que comparte la Sala V, reiterando el requisito de que su demostración sea "fehaciente" ("Galazzetti, Mirtha c/ Comcel S.A. y Otros", del 20/8/04).

Por su parte, la Sala IX, tampoco hace operativa la presunción del art. 55 de la LCT, explicando que no existe obligación de asentar el tra-

bajo realizado en horas extraordinarias, dejando la prueba de su realización a cargo del trabajador.¹¹

• **SALAS IV y VI, VII y X:** A favor de la posición moderada, y con fundamento en que no hay ningún principio ni norma que permita fundar el criterio que impone un mayor rigor probatorio para acreditar las horas extras, aunque sean reclamadas luego de disuelto el vínculo¹². También que pueden ser probadas aún mediante la presunción emanada del art. 86 de la L.O., agregando que el juzgador está obligado a hacer valer los efectos de las presunciones respecto de todos los hechos invocados en la demanda o en su contestación, según el caso y siendo que las constancias registrales se encuentran en manos del empleador, al trabajador le es más dificultoso demostrar tal extremo.¹³

Se ha dicho (Sala IV), que el trabajo realizado en horas suplementarias, como dato de la realidad (hecho, en lenguaje procesal), puede ser demostrado por cualquier medio de prueba, presunciones y testigos incluidos, poniendo incluso en cabeza de la accionada la carga de enervar la presunción establecida por el art. 55 LCT¹⁴. En forma concordante arriba en "Sabbadini, Mauro c/ Metalúrgica Goodyear SRL", del 13-05-2003 respecto de

que corresponde al empleador desactivar la presunción dispuesta por el citado art. 55¹⁵.

La Sala X reitera el concepto que no existe norma legal alguna que establezca que su valoración deba ser realizada con mayor estrictez, o que la convicción que arroje la prueba producida deba ser más contundente que la necesaria o para administrar cualquier otro hecho litigioso ("Díaz, Mario A. c/ Zumo Natural S.A. y Otros", del 24/11/04) y que desde que el art. 6, inc. d) de la ley 11.544, obliga al empleador a llevar un registro de todas las horas extras trabajadas, ante esa omisión resulta procedente la presunción derivada del art. 55 de la L.C.T.¹⁶, llegándose a entender que incluso la denuncia policial de extravío de los libros, no la exime de la presunción antedicha puesto que es una manifestación unilateral que no garantiza la existencia previa de éstos (in re, "Bonanno Fabián Alfredo c/ Golago S.A.", del 19/2/1998).

Por último, la Sala VII, encarando la acreditación mediante las presunciones legales, estableció que el empleador que no exhibe sus libros luego de la intimación administrativa o judicial, carga con la presunción del art. 55 LCT, salvo prueba en contrario.¹⁷

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

Nuestra opinión

De lo hasta aquí expuesto, y si bien no existe uniformidad de criterios con relación al tema que nos atañe, lo cierto es que aún se encuentra arraigada en varias de las Salas la tesis estricta, exigiendo al trabajador una probanza que en muchas oportunidades (por ej. falta de concurrencia de los testigos propuestos) se torna engorrosa y hasta diabólica, dejando de lado y privando así de eficacia a las presunciones provenientes de la ley de fondo, que sí se aplican para otros datos registrables en el libro del art. 52 (fecha de ingreso, salario, etc.)

Creemos que la prueba del cumplimiento de las horas extraordinarias no debe ser tomada como un hecho distinto a los demás articulados por las partes, y sin desmedro de lo dispuesto por el art. 377 del CPCCN, ello no debe implicar de modo alguno someter este tópico a una probanza más rigurosa. Este dogma en la actualidad se halla desfasado de la realidad, puesto que no se trata "prestaciones totalmente excepcionales y ajenas al desenvolvimiento común del contrato de trabajo" como lo ha expresado la Corte en el fallo "Blasco" antes citado, sino que, como es público y notorio, ante el deterioro de los salarios, los trabajadores necesitan laborar fuera de la jornada normal para percibir un salario mayor y hacer frente a sus urgencias económicas y, asimismo, los datos oficiales indican que las empresas prefieren en caso de incremento de su producción, que esta demanda sea satisfecha con tareas de sus dependientes que realizan horas extras.

En consecuencia y como colofón, sostenemos que:

a) Los magistrados deberían valorar la prueba en torno a la realización de horas extras a la luz de la

sana crítica (art. 386 CPCN), con una mayor amplitud de criterio, dejando de lado el rigorismo probatorio exigido por parte de la jurisprudencia, ajustando sus decisiones a la realidad imperante.

b) Que siendo el pago de las mismas integrante de la remuneración de los trabajadores —ello, claro está en la medida de su habitualidad—, merece una mayor protección legal, debiendo ser obligatorio su registro en el libro especial del art. 52 LCT la inscripción de las horas suplementarias hechas efectivas, como lo dispone el art. 6, Inc. c) de la ley 11.544, tornando operativa y aplicándose en caso de omisión o falta de exhibición de tales asientos, la presunción prevista por el art. 55 de la Ley citada.

Lamentablemente este tan demorado anhelo, fue nuevamente pasado por alto en oportunidad de la última reforma de la Ley de Contrato de Trabajo (ley 25.877), pero no perdemos las esperanzas que en un futuro cercano se produzca el cambio legislativo. ♦

NOTAS

1. Ello sin perjuicio de las condiciones más favorables que por vía convencional se pacten con los trabajadores (conf. art. 8 L.C.T.)
2. Art. 8º sustituido por art. 1º de la ley 16.115 (B.O. 22/12/1961).
3. En numerosas oportunidades vanas, dado que la práctica tribunalicia indica que luego de que los empleadores se beneficien con una mayor producción, dichos recargos no le son abonados, aprovechando la escasez de empleo.
4. CNAT, Sala I, en "Innamorato, Héctor M. c/ Expreso Cargo S.A." del 29-4-2005 y "Algarenque Caratte Julio c/ Frigorífico Metán S.A.", del 30-6-1985.
5. "Tratándose de supuestos de excepción, como es la extensión de la jornada normal de trabajo, cabe exigir prueba fehaciente de que tal prestación ha existido.", cabe acla-

rar que la Corte no fue unánime ya que ello fue avalado sólo por el voto de cinco de sus miembros (Cavagna Martínez, Bellusci, Petracchi, Boggiano y Moliné O'Connor).

6. CNAT, Sala I, en 6España Miranda, Héctor Segundo y Otros c/ Sodexho Argentina S.A. y Otro del 31-8-2004, y "Gallego c/ United States Luis Argentina S.A. s/ Diferencias Salariales".
7. CNAT, Sala II, en "Ciechanowski, Gladis A. c/ Arcos Dorados S.A.", del 22-6-2005, "Doorman, Edmundo Luis Ángel c/ Dondero Hnos. y Cía. s/ Despido" del 29-6-1992.
8. CNAT, Sala II, "Kalbermatter, Carola c/ Centro de Asesoramiento Estético S.A. s/ Despido", del 11-4-01.
9. CNAT, Sala III, "Albuquerque, Nancy M. c/ AZ Editora S.A.", del 07-11-2002.
10. CNAT, Sala VIII, "Orellana, Epifanía c/ Coyan, Juan y Otro s/ Despido", del 25-11-1994.
11. CNAT, Sala IX, "Mentaste, Rubén Horacio c/ Leregia SRL s/ Despido, del 18-10-2005, y en igual sentido, la misma Sala entre otros: "Taboada Fernández Gudwer Ramiro c/ Greco Antonio s/ Despido" del 27-2-1998, "Carrasco, Carlos Fabián c/ Artes Gráficas Rioplantenses s/ Despido", del 29-11-2000.
12. CNAT, Sala IV, en "Bayer Rojas, Víctor c/ Curto e Hijos SRL s/ Despido", del 16-6-1989.
13. CNAT, Sala IV, en "González, Roberto c/ Odeca SRL s/ ley 22.250", del 27-02-1995.
14. CNAT, Sala VI, en "Sánchez, Urbano c/ Zalcmán, Naum", del 28-05-2003, también en "Bravo Walter O." c/ Attos SRL", del 05-05-2003 impuso la carga a la demandada probar el horario de trabajo; ambas sentencias del voto del Dr. Capón Filas y autos "Valdez, Martí Fernando c/ Seguridad Argentina S.A.", del 29/8/2001.
15. Del voto en disidencia del Dr. Capón Filas.
16. CNAT, Sala X, "Quiroga, Claudio J. c/ Nationale Nederlanden Compañía de Seguros de Vida N.Y.", del 24/11/2004.
17. CNAT, Sala VII, "Romero, Mónica N. c/ Distribuidora de Confecciones Johnsons Ltda.", 27/3/2003.

Cambios en el “subsidio” por desempleo de la Ley 24.013

El decreto de necesidad y urgencia N° 267/2006 (B.O. 13/03/2006), ha modificado los arts. 113 y 117 de la ley 24.013, reduciendo el período de cotización e incrementando el monto de la prestación mensual por desempleo. El nuevo marco legal es el siguiente:

1. Tienen derecho al “subsidio” los trabajadores comprendidos en la LCT (ley 24.013, art. 112), cuyo contrato laboral se haya disuelto por causas ajenas a su voluntad (ley 24.013, art. 114);
2. La solicitud debe presentarse dentro de los 90 días, a contar desde el cese de la relación laboral. Si se presenta fuera de plazo, los días que exceden se descontarán del total del período que corresponda (ley 24.013, art. 115);
3. Para tener derecho al “subsidio”, el trabajador tiene que haber cotizado al Fondo Nacional de Empleo, durante un período mínimo de seis (6) meses, en los tres (3) años anteriores al cese del contrato laboral (dec. 267/2006, art. 2°);
4. El tiempo durante el cual recibirá el “subsidio” depende de los períodos de cotización, según el siguiente cuadro (dec. 267/2006, art. 3°):

Período de cotización	Duración de las prestaciones
De 6 a 11 meses	2 meses
De 12 a 23 meses	4 meses
De 24 a 35 meses	8 meses
36 meses	12 meses

5. Si el trabajador desempleado cuenta con 45 o más años de edad, tendrá derecho a seis (6) meses adicionales de “subsidio”, por un valor equivalente al 70% de la prestación original (dec. 267/2006, art. 4°). No se aclara si para acceder a este beneficio, el trabajador tiene que tener la edad requerida al momento del distracto, o podría solicitarlo si llega a ella mientras está gestionando o percibiendo el “subsidio”. Nos inclinamos por esta última interpretación;
6. La cuantía de la prestación por desempleo se calcula sobre la base de un porcentaje del importe neto de la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador, en los seis (6) meses anteriores al cese de la relación laboral. La prestación tiene una evolución decreciente, ya que del 5° al 8° mes equivale al 85% de lo cobrado en los primeros meses, y del 9° al 12° mes es del 70% de esa prestación (ley 24.013, art. 118);
7. El monto mínimo es de \$250 y el máximo de \$400 (dec. 267/2006, art. 1°);
8. Estas modificaciones rigen desde el 01/03/2006.



**UNIÓN PERSONAL DE
FÁBRICAS DE PINTURAS Y AFINES
DE LA REPÚBLICA ARGENTINA**



Av. Nazca 845 (C1406AJH) Capital Federal – Tél./Fax: 4611-7425/4612-7826/4613-1979/3960
Línea de atención del beneficiario: 0800-999-8525
E-mail: upfpa@fibertel.com



Lágrimas y Sonrisas

Pegó, huyó y (todavía) no lo pescaron



Es de público y notorio conocimiento que esta sección es la más leída de la revista. Lo que todavía no se sabe a ciencia cierta es si eso habla mal de nuestros colaboradores en temas jurídicos, o de nuestros lectores. Lo cierto es que durante 20 números el cronista a cargo de ella pegó a diestra y siniestra a magistrados, funcionarios, mesas de entradas, conciliadores, profesionales, e, incluso, a los abogados. Los damnificados habrían dado cualquier cosa para desenmascararlo y retribuirle sus "gentilezas". Sabemos que la venganza es dulce. Cuando algunos se estaban acercando a develar el misterio, el cronista decidió aplicar el viejo aforismo romano que dice "cronista que huye sirve para cien crónicas". Por ello prudentemente ha solicitado una licencia por tiempo indeterminado. Ello no debería ser materia de regocijo para las víctimas de esta sección, ya que el Consejo de Redacción ha decidido que el suscripto, abogado y estudiante de periodismo berreta, continúe realizando una pasantía en la revista. Las condiciones laborales, conforme a la legislación vigente, son bastante buenas, ya que no me cobran mucho por este "aprendizaje". Pero doy fé que mi tarea

no será sencilla, ya que en colaboraciones anteriores la musa que me inspira sufrió la censura de aburridos, formales y pacatos, que acusan a mi estilo de ordinario, escatológico, puerco, etc. Como, por ejemplo, cuando quise poner como título "**DUNGA, DUNGA**", a una crónica sobre lo que habían conseguido los trabajadores en algunos acuerdos colectivos. En fin, son gajes del oficio.



Pis y caca, el Dr. Birbal no se rinde

Prueba de lo dicho en la sonrisa anterior es la polémica que se armó con motivo de la historia del Dr. Birbal, publicada en el número anterior. Ante las críticas que mereció por parte del sector pacato del Consejo de Redacción, algunos de los que aprobaron su inclusión pretendieron justificarse, aduciendo cierto estado confusional derivado de la casual ingesta del buen champagne con el que se festejó el cumpleaños del suscripto, en una reunión del Consejo.

Pese a esa presiones el Dr. Birbal, ídolo de los abogados por sus efectivos métodos para castigar a los que no pagan los honorarios, seguirá presente en LyS. Su lema es: "**RENUNCIAMOS A LOS HONORES, PERO NO A LOS HONORARIOS**".

Castigo Divino



Esta historia es pura ficción y cualquier parecido con la realidad es una lamentable casualidad. El Dr. José Cuotalitis, abogado laboralista, fallece y, como corresponde por profesión y especialidad, va al Infierno. Lucifer lo recibe y le hace un *averno-tour*, donde el colega presencia los horribles tormentos que sufren los ocupantes. Sin embargo, durante el recorrido el abogado ve a un conocido camarista laboral, famoso por aplicar a rajatabla y sin excepciones el aforismo romano "*in dubio pro patronal*". Estaba acompañado por una hermosa y sensual señorita rubia. El Dr. Cuotalitis le pregunta al diablo las razones de ese trato preferencial, y Lucifer le contesta: "¿tú qué sabes del castigo impuesto a esa señorita?"



Abonados a "Lágrimas y Sonrisas"

El colega nos cuenta que el personal del Estudio que le hace la procuración de los expedientes, permanentemente informaba, con relación a los que tramitan en el Juzgado Laboral 49, que no estaba en letra. Conocedor del viejo truco, más de una vez los levantó en peso, aconsejándoles que pierdan menos tiempo en el café con los amigotes y que hagan mejor sus tareas. Sin embar-

go, dice nuestro colega, un día que personalmente tuvo que ir a dicho Juzgado, en la Mesa de Entradas presenció como una abogada que solicitó cinco expedientes, ¡se fue sin poder ver ninguno! Un verdadero récord. Obviamente al regresar a su Estudio pidió perdón a sus colaboradores y los invitó a almorzar a *Las Cañas* como desagravio.



Abonados 2

Es cierto que en unos cuantos Juzgados Laborales es una verdadera odisea ver los expedientes. Pero en el 67 han aplicado un curioso método: cuando se pide el Libro de Asistencia, el personal informa que no pueden entregarlo, si previamente no se realiza la búsqueda del expediente despacho por despacho. Quizás la intención de Su Señoría ha sido buena, pero los resultados son catastróficos, ya que hay que comerse flor de amansadora, aguardando que se realice esa búsqueda e, incluso, esperando que termine alguna audiencia que no se puede interrumpir. ¿No es más sencillo aplicar el código de procedimientos?



También hay para la Cámara Federal de la Seguridad Social

Esto ya ha sido denunciado en nuestra revista y en su oportunidad mereció una dura condena del Colegio Público de Abogados. Pero parece que ciertos magistrados (al igual que algunos simpatizantes de un popular partido político) son incorregibles. Nuestro colega, cuyos datos ofrece a quien los solicite, nos dice que no sólo se continúa con la práctica perversa de declarar las costas por su orden en los reclamos contra las A.R.T., aún

cuando le hayan dado la razón a los damnificados, sino que en algunos casos recurren a fundamentaciones absurdas. Por ejemplo, dice, la Sala III revoca lo decidido por la ART y por las Comisiones Médicas, pero exime a la primera de las costas **¡porque no contestó las apelaciones y agravios del trabajador siniestrado!**. Es como si a un empleador que quedó rebelde, se lo eximiera de las costas del proceso. El trabajador debió recurrir a las Comisiones Médicas y a la CFSS, por la negativa de la A.R.T. a brindarle la cobertura que marca la ley. Parecería que lo que se busca es desalentar a los abogados y que no se brinde asistencia letrada a las víctimas de las ART. Nuestro reconocimiento al Dr. Néstor A. Fasciolo que, en minoría, vota por aplicarle las costas a la aseguradora.



Recuperamos la competencia en concursos y quiebras

Ni el más despistado ignora que la atribución de competencia a la justicia comercial, en los pleitos laborales contra empresas concursadas, fue una medida tendiente a licuar los créditos de los trabajadores, coherente con las políticas de la segunda década infame. Muchos magistrados del fuero comercial fueron funcionales a esa decisión y fallaron como si el derecho del trabajo no existiese. En pocas palabras, los usaron y se dejaron usar. Ahora el Parlamento ha puesto las cosas en su lugar, retornándose a la vieja regulación de la LCT. Nuestras felicitaciones a todos los que lucharon para que la Justicia del Trabajo recupere sus competencias, perdidas en un proceso que apuntaba a su desactivación.

El ego del tesorero



Si hay un integrante de la conducción de la AAL que cultiva el perfil bajo, ese es su Tesorero. Por eso llamó poderosamente la atención que se hiciera un sello cuyo tamaño duplica al del Presidente. ¿Un acto fallido del ego, o una demostración de que el verdadero poder pasa por el que maneja los morlacos?

Quejas sobre quejas



Hemos recibido quejas de algunos colegas referidas a resoluciones de Juzgados del fuero laboral que no se ajustan a derecho. Se trata de casos en los que hay depósitos de sumas de dinero a favor de los trabajadores, en cuestiones que ya tienen sentencia de Cámara, firme y consentida y que, además, fueron resueltas en un Plenario. Una de las empresas condenadas, ante la intimación de estilo en la etapa de ejecución, no da en pago las sumas que deposita, sino que peticona que el dinero sea puesto a plazo fijo hasta que se resuelva un Recurso de Queja interpuesta ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En algunos casos se ha acogido esta curiosa petición de la condenada al pago, y en otros Juzgados se le ha exigido a los trabajadores caución juratoria como condición para poder percibir sus acreencias. Los colegas quejosos—con razón— han planteado y repetido hasta el cansancio lo que prescribe el art. 285 del CPCCN “in fine”: **“Mientras la Corte no haga lugar a la queja no se suspenderá el curso del proceso”**. Es sabido que la interposición de una Queja carece de efectos suspensivos y no hay lugar para interpretaciones, ni para aplicar “criterios” de cada tribunal contrarios a la letra explícita de la ley.

LEGISLACIÓN

-----> *Por Guillermo Pajoni*

En esta sección se publican extractos de las leyes, decretos y resoluciones que se consideran 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 en esta sección análisis respecto de las normas para no generar confusiones entre el contenido de las mismas y su valoración.

1) LEY 26.080 – CONSEJO DE LAMAGISTRATURA.

Publicado en el Boletín Oficial del 27 de febrero de 2006.

El Consejo de la Magistratura estará integrado por trece miembros, de acuerdo con la siguiente composición:

1. Tres jueces del Poder Judicial de la Nación, elegidos por el sistema D'Hont, debiéndose garantizar la representación igualitaria de los jueces de cámara y de primera instancia y la presencia de magistrados, con competencia federal del interior de la República.
 2. Seis legisladores. A tal efecto los presidentes de la Cámara de Senadores y de la Cámara de Diputados, a propuesta de los bloques parlamentarios de los partidos políticos, designarán tres legisladores por cada una de ellas, correspondiendo dos a la mayoría y uno a la primera minoría.
 3. Dos representantes de los abogados de la matrícula federal, designados por el voto directo de los profesionales que posean esa matrícula. Uno de los representantes deberá tener domicilio real en cualquier punto del interior del país.
 4. Un representante del Poder Ejecutivo.
 5. Un representante del ámbito académico y científico que deberá ser profesor regular de cátedra universitaria de facultades de derecho nacionales y contar con una reconocida trayectoria y prestigio, el cual será elegido por el Consejo Interuniversitario Nacional con mayoría absoluta de sus integrantes. Los miembros del Consejo prestarán juramento en el acto de su incorporación de desempeñar debidamente el cargo por ante el presidente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Por cada miembro titular se elegirá un suplente, mediante igual procedimiento, para reemplazarlo en caso de renuncia, remoción o fallecimiento.”
- Modifícase el artículo 3º de la Ley 24.937 –T.O. por Decreto 816/99 y sus modificatorias– el que queda redactado de la siguiente manera: “Artículo 3º: Duración. Los miembros del Consejo de la Magistratura durarán

cuatro años en sus cargos, pudiendo ser reelectos con intervalo de un período. Los miembros del Consejo elegidos por su calidad institucional de jueces en actividad o legisladores, cesarán en sus cargos si se alterasen las calidades en función de las cuales fueron seleccionados, debiendo ser reemplazados por sus suplentes o por los nuevos representantes que designen los cuerpos que los eligieron para completar el mandato respectivo. A tal fin, este reemplazo no se contará como período a los efectos de la reelección.”

–La Corte Suprema y los tribunales inferiores mantienen la potestad disciplinaria sobre los funcionarios y empleados del Poder Judicial de la Nación, de acuerdo a las leyes y reglamentos vigentes.

La decisión de abrir un proceso disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de tres años contados a partir del momento en que se presente la denuncia contra el magistrado. Cumplido el plazo indicado sin haberse tratado el expediente por la comisión, éste pasará al plenario para su inmediata consideración.

–Remover a los miembros representantes de los jueces, abogados de la matrícula federal y del ámbito académico y científico de sus cargos, por el voto de las tres cuartas partes de los miembros totales del cuerpo, mediante un procedimiento que asegure el derecho de defensa del acusado, cuando incurrieran en mal desempeño o en la comisión de un delito, durante el ejercicio de sus funciones. Los representantes del Congreso y del Poder Ejecutivo, sólo podrán ser removidos por cada una de las Cámaras o por el Presidente de la Nación, según corresponda, a propuesta del pleno del Consejo de la Magistratura, previa recomendación tomada por las tres cuartas partes de los miembros totales del cuerpo. En ninguno de estos procedimientos, el acusado podrá votar.

–El Consejo de la Magistratura se reunirá en sesiones plenarias ordinarias y públicas, con la regularidad que establezca su reglamento interno o cuando decida convocarlo su presidente, el vicepresidente en ausencia del presidente o a petición de ocho de sus miembros. Los expedientes que tramiten en el Consejo de la Magistratura serán públicos, especialmente los que se refieran a denuncias efectuadas contra magistrados.

–Procedimiento. El Consejo –a propuesta de la Comisión– elaborará periódicamente listas de jurados para cada especialidad. Dichas listas deberán estar integradas por jueces y profesores titulares, asociados y adjuntos regulares, eméritos y consultos de derecho de las universidades nacionales, públicas o privadas y que cumplieren además, con los requisitos exigidos

para ser miembro del Consejo. La Comisión sorteará cuatro miembros de las listas, a efectos de que cada jurado quede integrado por dos jueces y dos profesores de derecho.

Los miembros, funcionarios y empleados del Consejo no podrán ser jurados.

–Sustitúyese el artículo 22 de la Ley 24.937 –T.O. por Decreto 816/99 y sus modificatorias– por el siguiente: “Artículo 22: Integración. Incompatibilidades e inmunidades. El Jurado de Enjuiciamiento estará integrado por siete miembros de acuerdo a la siguiente composición:

1. Dos jueces que serán: de cámara, debiendo uno pertenecer al fuero federal del interior de la República y otro a la Capital Federal. A tal efecto, se confeccionarán dos listas, una con todos los camaristas federales del interior del país y otra con los de la Capital Federal.
2. Cuatro legisladores, dos por la Cámara de Senadores y dos por la Cámara de Diputados de la Nación, debiendo efectuarse dos listas por Cámara, una con los representantes de la mayoría y la otra con los de la primera minoría.
3. Un abogado de la matrícula federal, debiendo confeccionarse una lista con todos los abogados matriculados en el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal y en las Cámaras Federales del interior del país que reúnan los requisitos para ser elegidos jueces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Todos los miembros serán elegidos por sorteo semestral público a realizarse en los meses de diciembre y julio de cada año, entre las listas de representantes de cada estamento. Por cada miembro titular se elegirá un suplente, por igual procedimiento, para reemplazarlo en caso de renuncia, impedimento, ausencia, remoción o fallecimiento. Los miembros del Jurado de Enjuiciamiento estarán sujetos a las incompatibilidades e inmunidades que rigen para sus calidades funcionales.

El miembro elegido en representación de los abogados estará sujeto a las mismas inmunidades e incompatibilidades que rigen para los jueces.”

2) DECRETO 31/2006 – REDUCCION DE CONTRIBUCIONES PATRONALES

Publicado en el Boletín Oficial del 10.01.06.

–Se prórroga hasta el 31 de diciembre de 2006 la vigencia del beneficio de reducción de contribuciones a la Seguridad Social para los empleadores que produzcan un incremento neto de personal conforme art. 6* de la ley 25877.

3) DECRETO 233/2006 – SERVICIO DOMESTICO.

Publicado en el Boletín Oficial del 07.03.06.

–Considerando que la Ley Nº 26.063 establece en su Artículo 17 que el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico que se instituyera por el Título XVIII de la Ley Nº 25.239, en lo

atinente a los beneficios del Sistema Nacional del Seguro de Salud, dispuesto por las Leyes Nros.23.660 y 23.661, se sujetará a las previsiones de los incisos d) y e) del Artículo 43 del Anexo de la Ley Nº 24.977, sus modificatorias y complementarias, texto sustituido por la Ley Nº 25.865.

–Que asimismo dispone que para acceder a los beneficios indicados precedentemente los trabajadores del servicio doméstico deberán completar la diferencia entre los aportes efectivamente ingresados de conformidad con lo establecido por el Artículo 3º del referido régimen especial y las cotizaciones previstas en los incisos b) y c) del Artículo 40 del Anexo de la Ley Nº 24.977, sus modificatorias y complementarias, texto sustituido por la Ley Nº 25.865.

–Que por otra parte, prevé que las disposiciones del mencionado Artículo 17 surtirán efecto a partir de la fecha que estipule el PODER EJECUTIVO NACIONAL, dentro de un plazo que no supere los NOVENTA (90) días de promulgada la ley mencionada en el Visto.

–Se establece que las disposiciones del Artículo 17 de la Ley Nº 26.063 surtirán efecto a partir del período mensual devengado en febrero de 2006, inclusive.

–Se faculta a la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, entidad Autárquica en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMIA Y PRODUCCION, y a la SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS DE SALUD, administración descentralizada en el ámbito del MINISTERIO DE SALUD Y AMBIENTE, de acuerdo con sus respectivas competencias, a dictar las normas reglamentarias y/o complementarias que resulten necesarias para la aplicación de lo establecido en el Artículo 17 de la Ley Nº 26.063.

4) DECRETO 206/2006 – RENUNCIA DE JUEZ.

Publicado en el Boletín Oficial del 27.02.06.

–Acéptase, a partir del 1º de abril de 2006, la renuncia presentada por el señor doctor José Emilio MORELL (Mat.Nº 4.147.984) al cargo de JUEZ DE LA CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DELTRABAJO DE LA CAPITAL FEDERAL, SALA V.

5) DECRETO 214/2006 – ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL.

Publicado en el Boletín Oficial del 01.03.06.

–Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, celebrado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales, cuya copia autenticada forma parte del presente como Anexo I.

–El presente decreto entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en atención a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Nº 24.185, quedando sustituido, desde ese momento, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto Nº 66/99.

6) DECRETO 258/2006 – RENUNCIA DE JUEZ.

Publicado en el Boletín Oficial del 09.03.06.

–Acéptase, a partir del 1º de abril de 2006, la renuncia presentada por el señor doctor Rodolfo Ernesto CAPON FILAS (Mat. Nº 6.222.038) al cargo de JUEZ DE LA CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO DE LA CAPITAL FEDERAL, SALA VI.

7) DECRETO 267/2006 – PRESTACIONES POR DESEMPLEO.

Publicado en el Boletín Oficial del 13.03.06.

–Incrementátese a partir del 1º de marzo de 2006 los montos mínimo y máximo de la prestación mensual por desempleo, referidos en el artículo 118 de la Ley Nº 24.013 y sus modificatorias, los que quedarán fijados en las sumas de PESOS DOSCIENTOS CINCUENTA (\$) 250) y de PESOS CUATROCIENTOS (\$) 400.), respectivamente.

–Sustitúyese el inciso c) del artículo 113 de la Ley Nº 24.013 y sus modificatorias, por el siguiente: “c) Haber cotizado al Fondo Nacional del Empleo durante un período mínimo de SEIS (6) meses durante los TRES (3) años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio lugar a la situación legal de desempleo;”

–Sustitúyese el artículo 117 de la Ley Nº 24.013 y sus modificatorias por el siguiente: “ARTICULO 117 El tiempo total de prestación estará en relación al período de cotización dentro de los TRES (3) años anteriores al cese del contrato de trabajo que dio origen a la situación legal de desempleo con arreglo a la siguiente escala: Período de Cotización Duración de las prestaciones De 6 a 11 meses 2 meses De 12 a 23 meses 4 meses De 24 a 35 meses 8 meses 36 meses 12 meses Para los trabajadores eventuales comprendidos en el inciso d) del artículo 113, la duración de las prestaciones será de un día por cada tres de servicios prestados con cotización, computándose a ese efecto, exclusivamente, contrataciones superiores a TREINTA (30) días.”

–Cuando el trabajador cuente con CUARENTA Y CINCO (45) o más años de edad, el tiempo total del seguro por desempleo se extenderá por SEIS (6) meses adicionales, por un valor equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de la prestación original. Quienes accedan a la prórroga contemplada en el párrafo anterior, tendrán la obligación de participar en los programas destinados al fomento del empleo y la capacitación que le proponga el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8) DECRETO 272/2006 – DERECHO DE HUELGA – REGLAMENTACION.

Publicado en el Boletín Oficial del 13.03.06.

–Los conflictos colectivos que dieron lugar a la interrupción total o parcial de servicios esenciales o calificados como tales en los términos del artículo 24 de la Ley Nº 25.877, quedan sujetos a la presente reglamentación. La Comisión prevista en el tercer párrafo del artículo

24 de la Ley Nº 25.877 se denominará COMISION DE GARANTIAS y estará facultada para:

a) Calificar excepcionalmente como servicio esencial a una actividad no enumerada en el segundo párrafo del artículo 24 de la Ley Nº 25.877, de conformidad con lo establecido en los incisos a) y b) del tercer párrafo del citado artículo.

b) Asesorar a la Autoridad de Aplicación para la fijación de los servicios mínimos necesarios, cuando las partes no lo hubieren así acordado o cuando los acuerdos fueren insuficientes, para compatibilizar el ejercicio del derecho de huelga con los demás derechos reconocidos en la CONSTITUCION NACIONAL, conforme al procedimiento que se establece en el presente.

c) Pronunciarse, a solicitud de la Autoridad de Aplicación, sobre cuestiones vinculadas con el ejercicio de las medidas de acción directa.

d) Expedirse, a solicitud de la Autoridad de Aplicación, cuando de común acuerdo las partes involucradas en una medida de acción directa requieran su opinión.

e) Consultar y requerir informes a los entes reguladores de los servicios involucrados, a las asociaciones cuyo objeto sea la protección del interés de los usuarios y a personas o instituciones nacionales y extranjeras, expertas en las disciplinas involucradas, siempre que se garantice la imparcialidad de las mismas.

–La COMISION DE GARANTIAS estará integrada por CINCO (5) miembros. La elección de los integrantes deberá recaer en personas de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o del derecho constitucional y destacada trayectoria.

–No podrán integrarla los legisladores nacionales, provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quienes ocupen otros cargos públicos electivos y aquellas personas que ejerzan cargos de dirección o conducción en partidos políticos, en asociaciones sindicales o en organizaciones de empleadores.

–Los integrantes de la Comisión serán designados por el PODER EJECUTIVO NACIONAL a propuesta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, de la FEDERACION ARGENTINA DE COLEGIOS DE ABOGADOS y del CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (C.I.N.). A estos fines, cada una de dichas organizaciones nominará TRES (3) candidatos. El PODER EJECUTIVO NACIONAL designará a UN (1) integrante titular y UN (1) alterno de cada una de las ternas de candidatos propuestos; el restante miembro titular y su alterno serán designados en forma directa por el PODER EJECUTIVO NACIONAL.

Todos los integrantes de la Comisión deberán cumplir los requisitos establecidos en los artículos 3º y 4º del presente Decreto y durarán en sus cargos TRES (3) años, pudiendo ser reelectos por una sola vez.

–Cumplida la obligación impuesta a las partes del conflicto, por el artículo 2º de la Ley Nº 14.786 y vencido

el plazo de QUINCE (15) días previsto en el artículo 11 de la misma norma, la parte que se propusiere ejercer medidas de acción directa que involucren a los servicios referidos en el artículo 1º del presente, deberá preavisarlo a la otra parte y a la autoridad de aplicación en forma fehaciente y con CINCO (5) días de anticipación a la fecha en que se realizará la medida.

–Dentro del día inmediato siguiente a aquél en que se efectuó el preaviso establecido en el artículo anterior, las partes acordarán ante la Autoridad de Aplicación sobre los servicios mínimos que se mantendrán durante el conflicto, las modalidades de su ejecución y el personal que se asignará a la prestación de los mismos.

–Cuando las prestaciones mínimas del servicio se hubieren establecido mediante convenio colectivo u otro tipo de acuerdos, las partes deberán dentro del plazo fijado en el artículo precedente, comunicar por escrito a la Autoridad de Aplicación las modalidades de ejecución de aquéllas, señalando concreta y detalladamente la forma en que se ejecutarán las prestaciones, incluyendo la designación del personal involucrado, pautas horarias, asignación de funciones y equipos.

–Si las partes no cumplieran con las obligaciones previstas en los artículos 7º, 8º y 9º del presente Decreto, dentro de los plazos establecidos para ello, o si los servicios mínimos acordados por las mismas fueren insuficientes, la Autoridad de Aplicación, en consulta con la Comisión de Garantías, fijará los servicios mínimos indispensables para asegurar la prestación del servicio, cantidad de trabajadores que se asignará a su ejecución, pautas horarias, asignación de funciones y equipos, procurando resguardar tanto el derecho de huelga como los derechos de los usuarios afectados.

–Cuando la actividad de que se trate no se encuentre comprendida dentro del párrafo segundo del artículo 24 de la Ley Nº 25.877, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, de oficio o a pedido de las partes involucradas en el conflicto, convocará a la COMISION DE GARANTIAS, para que proceda a evaluar si se dan los supuestos de los incisos a) o b) del artículo 24 de la Ley Nº 25.877 y en su caso, califique excepcionalmente como esencial tal servicio.

–Si la medida de acción directa consistiere en paro nacional de actividades o cualquier otra ejercida por centrales sindicales u organizaciones empresariales con representatividad sectorial múltiple, se aplicarán las disposiciones establecidas en la presente reglamentación en lo que corresponda.

–La inobservancia por alguna de las partes de los procedimientos conciliatorios establecidos en la legislación vigente y las previsiones de la presente reglamentación, o el incumplimiento de las resoluciones dictadas por la Autoridad de Aplicación o de los pronunciamientos emitidos por la COMISION DE GARANTIAS en ejercicio de sus facultades, dará lugar a la aplicación de las sanciones establecidas por las Leyes Nros.14.786, 23.551 y 25.212, sus modificatorias y sus

normas reglamentarias y complementarias, según corresponda. La falta de cumplimiento del deber de trabajar por las personas obligadas a la ejecución de los servicios mínimos, dará lugar a las responsabilidades previstas en las disposiciones legales, estatutarias o convencionales que les resultaren aplicables.

–Derógase el Decreto Nº 843 de fecha 29 de septiembre de 2000 y sus normas complementarias.

–El presente decreto entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación.

9) DECRETO 336/2006 – SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO.

Publicado en el Boletín Oficial del 31.03.06.

–Institúyese el SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO, de base no contributiva, con el objeto de brindar apoyo a los trabajadores y trabajadoras desocupados en la búsqueda activa de empleo, en la actualización de sus competencias laborales y en su inserción en empleos de calidad.

10) RESOLUCION 231/2006 DEL MINISTERIO DE TRABAJO – REGISTRACION LABORAL.

Publicado en el Boletín Oficial del 21.03.06.

–Los empleadores deberán informar obligatoriamente a la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (AFIP) los siguientes datos:

- a) Convenio/s Colectivo/s de Trabajo que aplica a su personal en relación de dependencia.
- b) Cantidad de trabajadores comprendidos en el/los mismo/s.

–Los datos requeridos en el artículo anterior, correspondientes a relaciones laborales formalizadas con anterioridad a la fecha de vigencia de la resolución que se menciona en el artículo 4º, deberán incorporarse al “Registro de Altas y Bajas en Materia de la Seguridad Social” dentro de un plazo no superior a los SEIS (6) meses contados a partir de dicha fecha.

–El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a través de la SECRETARIA DE TRABAJO, remitirá con la periodicidad que resulte necesaria, a la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, el listado de los Convenios Colectivos de Trabajo vigentes.

–La presente resolución entrará en vigencia a partir del primer día hábil del mes siguiente en que se encuentren receptadas y operativas las modificaciones efectuadas en el “Registro de Altas y Bajas en Materia de la Seguridad Social” al que se accede a través de la página institucional de la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (AFIP) (<http://afip.gov.ar>).

ACORDADA NRO. 6/2006 DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION.

–Se dispone que en el corriente año el feriado judicial para los Tribunales Nacionales de la Capital Federal se extenderá desde el 10 de julio hasta el 21 de julio de 2006 ambos inclusive.

BOLETÍN DE JURISPRUDENCIA

(Extraído del Boletín de Jurisprudencia de la Excm. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y publicaciones varias)

Certificado de trabajo. Art. 80 L.C.T. Exceso reglamentario.

Si hasta el presente se ha venido sosteniendo que la intimación para la entrega del certificado correspondiente del art. 80 L.C.T. antes de cumplidos los treinta días que establece el decreto 146/01, art. 3, resulta insuficiente –por prematura-, un nuevo y detenido examen de la cuestión conduce a considerar que la requisitoria que se impone al trabajador constituye un claro exceso reglamentario, en relación a la norma superior que reglamenta.

C.N.A.T. S.VII. S.D. 38895 del 24/11/2005. Exp. 21780/04. "MENDOZA, Gladis c/MARTINEZ, María del Carmen s/Despido". (F.-RB.).

Certificado de trabajo. Multa del art. 45 ley 25.345. Improcedencia.

Debe rechazarse la multa prevista en el art. 45 de la ley 25.345 cuando la interpelación es cursada en el mismo telegrama donde la actora se consideró despedida. Ello se debe a que dicha interpelación resulta extemporánea por prematura, toda vez que la normativa citada y los decretos reglamentarios se refieren al emplazamiento con posterioridad a la disolución del vínculo, para habilitar al trabajador a efectuar el requerimiento indicado.

C.N.A.T. S.X. S.D. 14.039 del 28/11/2005. Exp. 10.969/04. "ONTIVEROS, Adriana Nora c/INSTITUTO NACIONAL DE REASEGUROS Sociedad del Estado en liquidación Dto. 171/92 s/despido". (Sc.-C.).

Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Casos especiales. Concesionaria de automóviles.

Resulta solidariamente responsable Ford Argentina S.C.A. junto con la concesionaria Automotores San Telmo S.A. frente al actor que se desempeñaba como jefe de administración de ventas en esta última, pues Ford Argentina S.C.A. además de fabricar vendía las unidades en las condiciones que ella misma fijaba por medio de terceros (en el caso, la concesionaria).

C.N.A.T. S.III. S.D. 87.286 del 10/11/2005. Exp. 28244/2003. "Segovia, Jorge Antonio c/Automotores San Telmo S.A. y otro s/despido". (P.-E.).

Contrato de trabajo. Obligaciones de las partes. Irrenunciabilidad de derechos. Orden público laboral.

La circunstancia de que el art. 12 de la LCT se refiera solamente a la nulidad de toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en los mínimos inderogables, no implica que pueda aceptarse la renunciabilidad lisa y llana de todo derecho derivado del ámbito contractual o de una conducta del empleador que se había incorporado al plexo de derechos y obligaciones de las partes (art. 1, inc. d, LCT). Únicamente podría admitirse que un convenio redujera algún beneficio, si la renuncia tuviera un carácter oneroso. Ello así, pues resulta jurídicamente imposible, teniendo en cuenta nuestra legislación, arts. 12 y 148 LCT, que aquellos trabajadores que se encuentran en relación de dependencia laboral puedan abdicar gratuitamente de cualquier derecho derivado de la relación de trabajo.

C.N.A.T. S.X. S.D. 14.039 del 28/11/2005. Exp. 10.969/04. "ONTIVEROS, Adriana Nora c/INSTITUTO NACIONAL DE REASEGUROS Sociedad del Estado en liquidación Dto. 171/92 s/despido". (Sc.-C.).

Despido. Acto discriminatorio. Portadora de HIV. "Acoso moral genérico".

El hecho de que haya existido acoso sexual a la actora -portadora de HIV- por el presidente de la empresa demandada, devenido en especie de "acoso moral genérico", y a partir del cual los directivos procedieron a esparcir el carácter de seropositiva utilizándolo como factor descalificador, generándose así un verdadero acoso moral materializado en conductas (probadas en la causa) como rechazo de comunicación directa, desacreditación y aislamiento; debe concluirse que la trabajadora fue discriminada a raíz del mal que padecía en los términos del art. 1 de la ley 23592 que ordena la reparación de todos los daños ocasionados por las conductas discriminatorias.

C.N.A.T. S.VI. S.D. 58507 del 22/12/05. Exp. 11789/00. "L.M.C. c/Mario A. Salles S.A. y otro s/Accid.-Acc.Civil". (F.M.-C.F.).

Desvalorización monetaria. Generalidades.

Resulta acertada la declaración de inconstitucionalidad de oficio del art. 4 de la ley 25561 –que impide la

actualización-, en la medida en que la desvalorización del crédito del actor por la inflación es un hecho notorio y negarlo perjudicaría su patrimonio, vulnerando los arts. 14 bis y 17 de la C.N. (Del voto del Dr. Capón Filas, en mayoría).

C.N.A.T. S.VI. S.D. 58421 del 16/11/2005. Exp. 8993/01. "VALLEJOS, Marcelino A. c/CIA. SUDAME - RICANA DE GAS S.R.L. Y OTRO s/Accidente-Acc.Ci - vil". (FM.-CF.-RB).

Indemnización por despido. Ley 25561 art. 16. Situación de emergencia. Constitucionalidad.

Pocas situaciones de emergencia han sido tan claras como la que dio origen a la ley 25561, y lo cierto es que, en lo que respecta a lo dispuesto en su art. 16, no se advierte una irrazonabilidad ostensible, en particular si se repara en los elevados índices de desocupación y en que la norma sólo limita la facultad rescisoria del empleador por medio de un aumento de la tarifa y no impone lisa y llanamente, la posibilidad de despedir. Es admisible que el legislador, en el ámbito de su zona de reserva, y en la conciencia de una profunda crisis que tiene efectos nocivos en el empleo, procure, con carácter excepcional, disuadir los despidos sin causa tornándolos más onerosos durante el lapso de la emergencia y no debemos olvidar que el art. 14 bis de la C.N. impone la tutela contra el despido arbitrario, que lleva implícita la posibilidad de graduar la intensidad de la protección en función de la coyuntura para lograr la finalidad descripta.

CNAT Sala III Expte nº 28333/02 sent. 85555 30/12/03 "Sánchez, Alberto c/ Corporación General de Alimentos SA s/ despido" (P.- G.-)

Indemnización por despido. Ley 25561. art. 16. Prueba de la causa invocada para despedir.

Si no existe prueba alguna de que la causa invocada por la demandada tuviera algún grado de verosimilitud, es evidente que corresponde considerar al despido como sin causa, lo que torna aplicable la duplicación prevista por el art. 16 de la ley 25561. De lo contrario, bastaría la invocación de cualquier causa imaginaria para eludir la prohibición dispuesta por la norma en cuestión.

CNAT Sala III Expte nº 2125/03 sent. 84997 7/7/03 "Molina, Berta y otro c/ Lua Seguros La Porteña SA s/ despido" (E.- P.-)

Indemnización por despido. Ley 25561 art. 16. Rubros que comprende.

Por aplicación del art. 16 de la ley 25561 y decreto 264/02 deberían duplicarse no sólo las indemnizacio-

nes previstas para el despido en la LCT, sino todas las derivadas de la extinción del contrato de trabajo, en razón de la normativa laboral vigente (además de las previstas en la LCT deben incluirse las propias de la LNE, art. 2º de la ley 25323, etc; en igual sentido esta Sala en "Salazar, Dolores c/ Bco. Río de la Plata SA" sent. 37. 284 del 23/2/04).

CNAT Sala VII Expte. nº 26901 sent. 37348 9/3/04 "Perlmutter, Silvana c/ Aique Grupo Editor SA s/ despido" (F.- RD.-)

Indemnización por despido. Ley 25561 art. 16. Rubros que comprende.

Teniendo en cuenta lo dispuesto por el art. 16 de la ley 25561 y 4 del decreto reglamentario 264/02 corresponde la duplicación de los siguientes rubros: indemnización por antigüedad (art. 245 LCT); indemnización sustitutiva del preaviso y SAC; así como también las indemnizaciones especiales por matrimonio, maternidad y estabilidad gremial, según los casos (ver Carlos Etala "La duplicación de las indemnizaciones durante el período de emergencia" DT pág. 28 suplemento especial; Ricardo Foglia "La duplicación temporal de la indemnización por despido sin justa causa" TSS 2002-100 nº 1.2).

CNAT Sala X Expte nº 28700/02 sent. 12248 19/11/03 "Garita, Giselle c/ Carabias, Claudia y otro s/ despido" (Sc.- S.-)

Indemnización por despido. Tope art. 245 LCT. Falta de individualización del convenio colectivo aplicable.

De acuerdo a lo dispuesto por el art. 8 de la LCT, y a la doctrina resultante del fallo plenario Nº 104 del 31/10/66 "Alba, Angélica y otro c/Unión Tranviarios Automotor" las partes deben individualizar con precisión el convenio colectivo cuyos beneficios procuran. De allí que no habiendo sido invocado por la parte, la aplicación de un convenio que haga el juez vulnera el principio de congruencia, derivado de la garantía constitucional de defensa en juicio. La omisión no puede ser suplida por aplicación del principio iura novit curia, pues dicho principio sólo alcanza a las normas de origen estatal, que se presumen por todos conocidas, no a las que, como el convenio colectivo de trabajo, son de génesis contractual. Por todo esto no se debe aplicar el tope correspondiente a una convención colectiva de trabajo no invocada oportunamente por las partes. (Del voto del Dr. Zas, por la mayoría).

C.N.A.T. S.V. S.D. 67.962 del 22/11/2005. Exp. 35446/02. "BASSANO, Adelaida Josefina c/SIEMBRA A.F.J.P. S.A. s/despido". (M.-Z.-G.M.).

Indemnización por despido. Tope art. 245.

Declaración de inconstitucionalidad de oficio.

La tesis que postula que la declaración de inconstitucionalidad funciona sólo a instancia de parte carece de base normativa, ya que ninguna norma constitucional o suprema la describe. Por el contrario, desde siempre, los jueces deben “sostener la observancia de la Constitución Nacional, prescindiendo al decidir las causas, de toda disposición de cualquiera de los otros poderes nacionales que esté en oposición a ella” (ley 27, del 16/10/1862, art. 3). (Del voto del Dr. Capón Filas).

(El Dr. Fernández Madrid adhiere al anterior voto, aclarando que la declaración de inconstitucionalidad del tope del art. 245 es incuestionable en los casos de remuneraciones menores donde cualquier disminución de la base de cálculo es significativa y contraría el precepto constitucional de protección contra el despido arbitrario).

C.N.A.T. S.VI. S.D. 58.438 del 30/11/2005. Exp. 13207/04. “Sequeira, Gabriela Alejandra c/Sociedad Española de Beneficencia Hospital Español s/despido”. (C.F.-F.M.).

Ius variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Disminución de los derechos del trabajador.

El hecho de que el mercado o “plaza” del seguro no fuera rentable a la fecha de la celebración de “acuerdos” de rebajas salariales, ya fuesen motivados por una razón externa y ajena interferente o simplemente por la exclusiva voluntad y arbitrio del empleador, el sentido práctico es el mismo: la dificultosa situación del mercado no es trasladable a la mano de obra del trabajador. Por lo que es válido concluir que se produjo una alteración objetiva y unilateral de las condiciones contractuales como consecuencia de la cual el trabajador no obtuvo nada a cambio sino simplemente una lisa y llana disminución de sus derechos.

C.N.A.T. S.VII. S.D. 38882 del 22/11/2005. Exp. 22821/03. “CONSTENLA, Alfredo P. c/HIPERBROKER S.A. y otro s/Dif. de salarios”. (RB.-F.).

Ius variandi. Alteración de las condiciones de trabajo. Extensión de la jornada laboral.

El convenio colectivo de trabajo es una fuente normativa tan obligatoria como la ley. En mérito a ello y teniendo presente que el C.C.T. 85/89 en su Tít. VII de los usos y costumbres (art. 64), estipula que no se podrá disminuir los mejores beneficios que tengan los trabajadores –en un ejemplo concreto del principio protectorio “subsistencia de la condición más benefi-

ciosa”- y a la luz de lo normado por el art. 66 R.C.T., extender la jornada laboral del trabajador implicaría la rebaja de su remuneración.

C.N.A.T. S.VII. S.D. 38862 del 11/11/2005. Exp. 11777/04. “MARTINEZ, Anastacio c/B.C.A. Bebidas de calidad para Argentina S.A. s/Diferencias de salarios”. (RD.-F.).

Jornada de trabajo. Invocación del dec. 671/94 (exceso de jornada legal). Procedencia del pago de horas extras.

Corresponde el progreso de la reclamación del pago de horas extras incoado y a su vez, resulta inadmisibile el argumento de la demandada en relación al dec. 671/94, habida cuenta que más allá de los límites fijados por dicha normativa (prohibición de trabajos en exceso de jornada legal), en modo alguno puede considerarse que, al comprobarse en la causa la realización de trabajos que exceden la jornada máxima legal, no procede el reconocimiento salarial por ellos, en razón de que la circunstancia de que la jornada laboral pudiera violar alguna normativa específica de la actividad de que se trate, sólo le es imputable al dador de trabajo y no a quien presta la tarea.

C.N.A.T. S.II. S.D. 93938 del 18/11/2005. “AGNES, Héctor M. c/AEROVIP S.A. s/Despido” (G.-V.V.).

Ley de riesgos. Responsabilidad de la A.R.T. por omisión en su obrar.

Resulta responsable la aseguradora cuando tratándose de un hecho que pudo haberse previsto y evitado de haberse adoptado las más elementales medidas de seguridad, ni siquiera recomendó actuar de esa forma, por no considerar que se tratara de un tema en el que tuviera que intervenir. La conducta omisiva implica negligencia en su obrar. En el caso, el actor fue víctima de un tiroteo entre malvivientes y custodios de la empresa de caudales en ocasión de una fecha de pago al personal. Habiendo aproximadamente 110 trabajadores y estando vigente en ese entonces la resolución MTSS 644/97, la demandada debió implementar el pago mediante depósito y correspondía a la aseguradora evitar riesgos y exigir el cumplimiento de la normativa vigente en tal aspecto.

C.N.A.T. S.VI. S.D. 58421 del 16/11/2005. Exp. 8993/01. “VALLEJOS, Marcelino A. c/CIA. SUDAMERICANA DE GAS S.R.L. Y OTRO s/Accidente-Acc.Ci.vil”. (FM.-CF.-RB).

Salario. Rebaja salarial. Improcedencia.

La empleadora no puede modificar unilateralmente la contraprestación remuneratoria a su cargo (arts. 130

y 131 LCT), cuando las restantes modalidades del contrato de trabajo se encuentran inalteradas. En la relación laboral no existe entre las partes una vinculación asociativa, el trabajador no participa de ningún modo en las pérdidas que pueda experimentar el empresario, por lo que, frente a tales consideraciones no cabría duda que, la actitud asumida por la empleadora resulta reprochable en tanto excede el marco de disponibilidad que emerge del art. 66 LCT., por lo que la disposición unilateral adoptada en tal sentido, que rebaja injustificadamente la remuneración del trabajador, resulta desajustada a derecho por contrariar normas de carácter imperativo (Sala II in re "Gramático Valiente, Juan A. c/Siembra A.F.J.P. s/Despido", sent. 89409 del 10/06/2001, y con similar criterio, Sala VI in re "Velazco, Héctor D. c/Celulosa Jujuy S.A." del 14/10/98).

C.N.A.T. S.II. S.D. 93938 del 18/11/05. "AGNES, Héctor M. c/AEROVIP S.A. s/Despido" (G.-V.V.).

PLENARIOS DICTADOS

Fallo Plenario N° 310. Acta 2454 1/3/06

"RUIZ, VICTOR C/ UNIVERSIDAD ARGENTINA DE LAEMPRESAUADE S/ DESPIDO" Expte N° 33043/02 Sala VI.

Doctrina: "Resulta aplicable la duplicación de la indemnización contemplada en el artículo 16 de la ley 25.561 en los casos de despido indirecto".

Fallo Plenario n° 308 Acta n° 2445 del 9/12/05.

"FAILLA, Juan Carlos y otro c/ Duvi S.A. s/ diferencias de salarios". (Expte. N° 10.672/2002 – Sala II).

Doctrina: "La empresa que, en forma definitiva, resultó adjudicataria de las líneas de transporte cuya concesión a Empresa de Transportes Fournier S.A. había caducado, está obligada al pago del "premio por productividad no convencional" del que gozaba el personal de la concesionaria primitiva".

Fallo Plenario N° 311. Acta 2455 de fecha 01 /03 /06 "BRIZUELA, GUSTAVO ADOLFO c/ CASINO BUENOS AIRES S.A. s/ DIFERENCIAS DE SALARIOS", convocado a acuerdo " (Expte N° 273742001) Sala II

Doctrina: "El personal comprendido en el artículo 11 del C.C.T. 406/00, correspondiente al personal de loterías y casinos, no tiene derecho a los adicionales por turno, por nocturnidad y por antigüedad aún en las categorías para las que la planilla a la que tal artículo remite contiene la indicación "sin adicional"

PLENARIOS CONVOCADOS

"MARTINEZ, Alberto c/ Y.P.F. S.A. s/ part. accionariado obrero" (Expte. N° 24.827/2003 - Sala III)

Convocado a acuerdo plenario por Resolución de Cámara N° 24 del 11 de octubre de 2005

Temario: 1°) La citación para el trámite conciliatorio ante el SECLO, ¿surte los efectos de la interpelación prevista en el artículo 3.986, segundo párrafo, del Código Civil? 2°) En el contexto del artículo 7° de la ley 24.635, ¿se ajusta la suspensión del plazo de prescripción a la duración del trámite conciliatorio, aunque dure menos de seis meses?

RODOLFO CAPÓN FILAS

Con esa mezcla extraña de tristeza por el Juez que se va y de alegría por el abogado laboralista que retoma la profesión, nuestra Asociación le realizó al Dr. Rodolfo Capón Filas un merecido homenaje en el Colegio Público de Abogados.

Son muchas las cosas que se pueden decir de Capón Filas, la mayoría de ellas brillantemente expuestas en ese homenaje. Desde LA CAUSALABORAL sólo podemos agregar que es uno de esos personajes que si no hubiera existido tendríamos que haberlo inventado, ya que es imposible imaginar el Derecho del Trabajo y la Justicia Laboral de los últimos 20 años, sin él.

Demás está decir que tiene las puertas abiertas de nuestra revista (con la única condición que no nos pregunte si está más gordo, cada vez que nos ve).

EL CONSEJO DE REDACCIÓN

1 RIESGOS DE TRABAJO. Demandas por intereses de las prestaciones dinerarias. Inexistencia de "cosa juzgada". Efectos de la sentencia de la Cámara Federal de la Seguridad Social. Fecha de la mora en el pago de las prestaciones. Consolidación del daño en un accidente laboral. Imputación del pago realizado por la ART T

HECHOS: *el actor sufrió un accidente de trabajo y la ART le otorga el alta sin reconocerle incapacidad laboral derivada del siniestro. Ello motivó que el trabajador recurriera a las Comisiones Médicas de la LRT y a la Cámara Federal de la Seguridad Social, la cual admite que el accidente le dejó secuelas incapacitantes. El trámite duró casi dos años y la ART abonó la indemnización por incapacidad parcial permanente, sin intereses. El actor reclamó su pago ante la justicia laboral. El Dr. Miguel Ángel Piroló falló a su favor y la sentencia quedó firme.*

1. La materia sometida a decisión de la Cámara Federal de la Seguridad Social es completamente distinta a la que constituye objeto de esta litis. En efecto, como surge de los propios términos del decisorio que en copia acompaña la demandada, la cuestión litigiosa que analizó la Cámara Federal giró en torno a la existencia o no de incapacidad atribuible al infortunio. El mencionado tribunal, luego de admitir que el accidente había dejado secuelas incapacitantes, se limitó a revocar la resolución administrativa y a devolver las actuaciones a la Comisión Médica Central, a sus efectos. Como puede apreciarse, la Cámara sólo intervino para decidir en torno a la existencia o no de incapacidad, y no para reconocer el derecho del actor a un crédito indemnizatorio ni para fijar su eventual cuantía. De los propios términos de la decisión judicial mencionada se desprende claramente que la Cámara Federal no determinó la existencia de un crédito indemnizatorio en favor del actor ni estableció monto o criterio alguno para fijar la indemnización por lo que es obvio que, tanto la determinación del capital como la referida a si se devengaron o no intereses con motivo de la incapacidad reconocida, constituía una cuestión ajena a la materia del recurso en virtud del cual debió intervenir. Por ello no se aprecia configurada una de las "identidades" que caracterizan a la "cosa juzgada".
2. Tanto dentro de la vigencia de la ley 9.688 –aún con las modificaciones que introdujo la ley 23.643– como durante la de la ley 24.028, la doctrina y la jurisprudencia nacional coincidieron en afirmar que la consolidación jurídica del daño que deriva de un accidente se produce con el otorgamiento del alta médica que pone fin al proceso curatorio (ver Vázquez Vialard, Antonio "Accidentes de Trabajo", Ed. Hammurabi, pág. 259 y la cita efectuada por este autor. Ver, asimismo, Ac. Plenario N° 180). También es concordante la doctrina y la jurisprudencia en cuanto a que, si no mediaba alta médica antes de que transcurra el lapso de un año previsto para el pago de los salarios por incapacidad temporal, con arreglo a lo que establecía el art. 8, inc. d) de la ley 9.688 e igual norma de la ley 24.028, cabía considerar que la configuración jurídica del daño que deja como secuela un infortunio laboral, se produjo invariablemente al cumplirse el año desde la fecha en la que ocurrió el accidente (ver op. y autor citados más arriba). A su vez, el art. 9, ap. 2, de la ley 24.557, en concordancia con las normas antecedentes y con la elaboración doctrinaria y jurisprudencia efectuada en torno a ellas, estable-

- ció que la incapacidad laboral permanente adquiere carácter "definitivo", a la fecha del cese del período de incapacidad temporal. Asimismo, el art. 7 de la ley 24.557 establece que la incapacidad temporal cesa –entre otras razones– por alta médica, o bien al haber transcurrido un año desde la primer manifestación invalidante. En otras palabras, como puede apreciarse, en el sistema actual la consolidación jurídica del daño que deriva de un accidente de trabajo (o de una "enfermedad-accidente") también se produce al otorgarse el alta médica o, acaso, a más tardar, al cumplirse el año de acaecido el infortunio.
3. No cabe duda que la obligación de la demandada de abonar las prestaciones dinerarias, se tornó exigible a partir del otorgamiento del alta porque es el momento en el que se produjo la consolidación jurídica del daño que deriva del infortunio. Si bien está referida a la ley 9.688, la doctrina que emerge del Ac. Plenario N° 180 no deja lugar a dudas que los intereses que acceden a la indemnización por incapacidad derivada de un accidente de trabajo, se devengan desde que dicha minusvalía puede ser considerada "permanente". De todos modos, el art. 2 de la Res. SRTN° 414/99 otorga un plazo de gracia de 30 días corridos a partir del momento en el que la prestación debió ser abonada y difiere la configuración de la mora al vencimiento de dicho plazo.
 4. La sentencia de la Excm. Cámara Federal no es *constitutiva* sino meramente *declarativa* de un derecho preexistente del actor a percibir el mencionado resarcimiento; y, como se ha visto, la exigibilidad de la obligación de abonar una prestación dineraria a cargo de la ART se produjo en la fecha de otorgamiento del alta médica.
 5. En un caso como el de autos, los intereses por la mora han sido establecidos a través del art. 1 de la Res. SRT N° 414/99 que prevé la aplicación de una tasa igual a la que se utiliza usualmente en este Fuero, es decir, la tasa de interés activa fijada por el Banco de la Nación Argentina para el otorgamiento de préstamos, según el cálculo que difunde la Prosecretaría General de la Excm. Cámara del Fuero (conf. ley 23.928 modif. por ley 25.561, art. 622 del Código Civil, art. 1 Res. SRT N° 414/99 y CNAT Acta N° 2.357/02 modif. por Res. CNAT N° 8/02).
 6. Al momento de efectivizarse el pago del capital, el crédito reconocido en favor del trabajador accidentado era superior a la suma que fue abonada en esa fecha, pues comprendía no sólo el capital correspondiente a la prestación dineraria debida sino también los intereses que se devengaron hasta el momento de ese pago parcial (conf. art. 260 LCT). Lo dicho lleva a descartar la procedencia de la excepción de pago total opuesta por la accionada. De acuerdo con ello y con lo establecido en el art. 777 del Código Civil, corresponde imputar ese pago –en primer lugar– a los intereses adeudados y luego al capital.

Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 20; "Pallas, Ernesto O. C/ LA CAJA ART s/ actualización cobro accidente"; sentencia definitiva N° 20.776; 26/12/2005.

Las prestaciones dinerarias de la LRT deben liquidarse con intereses, cuando el trabajador debió recurrir al procedimiento sistémico

-----> Por Luis Enrique Ramírez

Todos aquellos que han tenido que transitar el procedimiento sistémico de la LRT (Comisiones Médicas/ Cámara Federal de la Seguridad Social), se han encontrado con dos situaciones claramente injustas: a) la CFSS omite expedirse sobre las costas y, cuando se le solicita un pronunciamiento, las declara en el orden causado. Parecería que lo que se busca es que a los damnificados les cueste conseguir un abogado que los asesore. Así su estado de indefensión es absoluto, ya que, además, la inmensa mayoría de ellos actuó en el proceso administrativo sin asesoramiento médico; b) después de más de dos años de trámites y recursos, las ART pretenden pagar las indemnizaciones sin intereses.

En la sentencia que estamos comentando se trató este último tema. La primer cuestión a destacar es que no ha sido materia de la litis la competencia de la justicia laboral. No es un dato menor, ya que la competencia, cuando se trata de acciones no previstas en la LRT (extra sistémicas), puede generar dudas.

El actor planteó que la ART había realizado un pago insuficiente de la indemnización que le correspondía, por el siniestro laboral sufrido. Y en su demanda sostuvo lo siguiente:

*La Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) ha creado un sistema y un procedimiento para tramitar los conflictos entre las víctimas de infortunios laborales y las ART, que obliga a las primeras a someterse a órganos administrativos cuyos integrantes **son médicos**. Por lo tanto, su competencia queda limitada a las cuestiones vinculadas con las incumbencias médicas y deben ser interpretada restrictivamente. Va de suyo que el tema de la procedencia o no del pago del capital y sus intereses, el concepto de la mora e, incluso, la tasa aplicable, **son de neto corte jurídico** y, por lo tanto, ajenos al cometido de las Comisiones Médicas creadas por la Ley 24.241 (art. 51).*

La Cámara Federal de la Seguridad Social interviene como órgano de alzada de la Comisión Médica Central y a ella sólo se accede mediante una vía recursiva (LRT, art. 46). Por lo tanto, su competencia queda acotada a la de las Comisiones Médicas y no puede entender en cuestiones en las cuales aquellos órganos médico-administrativos son claramente incompetentes. Así de simple.

Asimismo, los Juzgados Federales de Primera Instancia de la Seguridad Social sólo son competentes en las materias que taxativamente se mencionan en la ley de su creación (N° 24.655).

*Por todo lo expuesto, un conflicto que tiene directa vinculación con un accidente laboral y con su reparación, sólo puede caer dentro del amplio diseño del **art. 20 de la L.O.**, que declara la competencia material del fuero laboral, para entender en demandas fundadas en **“disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo”**.*

*En efecto, si bien estas demandas vinculan a un trabajador con un “tercero” (respecto a las partes del contrato de trabajo), no hay dudas que se fundamentan en disposiciones propias del derecho laboral, como son las que regulan **los infortunios laborales y su reparación**.*

A ello debemos agregar que en el caso “Castillo”¹, la Corte Suprema de Justicia ha declarado, enfáticamente, que todo lo relacionado con los accidentes del trabajo es materia de derecho común, tanto en las derogadas leyes 9688 y 24.028, como en la actual 24.557. Por lo tanto, debe descartarse la competencia federal, que es de excepción y debe interpretarse de manera restrictiva. En consecuencia, si no pueden intervenir las Comisiones Médicas (por ser una temática que escapa claramente a las incumbencias de sus integrantes), ni la justicia federal, cae de maduro que son los tribunales laborales los que deben actuar, cuando, en definitiva, lo que se discute es el monto de la reparación de un siniestro laboral, liquidado en forma insuficiente por la ART.

El segundo aspecto para remarcar en esta sentencia es que al reconocimiento del derecho del damnificado al pago de intereses se llega sin necesidad de que se declare la inconstitucionalidad de la LRT. Ello, obviamente, porque se trata de una cuestión no prevista en ese cuerpo legal. No obstante, sugiero a los colegas que planteen la inconstitucionalidad de cualquier norma reglamentaria (por ejemplo la Resolución SRT 414/99), en la medida que pueda ser interpretada a favor de la posición de la aseguradora.

En cuanto al tema de fondo, la defensa de la ART era insostenible. Una solución diferente a la arribada, significaría lisa y llanamente consagrar un enriquecimiento sin causa de aquélla, que dilató injustificadamente el pago de las prestaciones dinerarias, obligando al trabajador a recorrer durante casi dos años el procedimiento sistémico.

Esperamos que la futura reforma de la ley 24.557 permita superar todas estas controversias, que tanto han perjudicado a los trabajadores. ♦

NOTA

1. Castillo, Angel Santos c/ Cerámica Alberdi S.A.”, D.T. 2004-B, p. 1280.

Breve reseña sobre los orígenes de la Asociación de Abogados Laboralistas

-----> Por Elizabeth Benítez y Ciro Ramón Eyras

1. Advertencia: interrogados algunos memoriosos, como los Dres. Carlos Pablo Szternszejn y Felipe Saverio Trímboli, entre otros, se puede afirmar que las primeras reuniones, inorgánicas, realizadas por abogados laboralistas, datan del año 1958. Recuerdan los colegas que en dicho año se produjeron movimientos sindicales, huelgas importantes, como la “bancaria” y luego la del “Frigorífico Lisandro de la Torre”, en la Capital Federal.

Entre los abogados laboralistas que participaron en aquellas primeras reuniones se encontraban habitualmente los Dres. Mauricio Birgín, Ricardo Siniscalchi, Ireneo Banch, Pedro F. Prado, Ricardo Ortiz y otros, entre los cuales es muy posible que participaran también Hipólito S. Jiménez y Horacio R. Enríquez .

La advertencia está relacionada con el hecho cierto, hasta este momento, de no haberse encontrado actas ni libros fundacionales. Los documentos que hemos logrado, no son sino publicaciones posteriores, de los años 64 en adelante, dando noticias ciertas de la Asociación y publicadas en la *Revista de Derecho Laboral* que también fundara, entre otros, Mauricio Birgín.

2. Recuerdan pues los colegas arriba nombrados que Birgín, Siniscalchi y Ortiz les comentaron en su momento que tanto los temas de derecho colectivo como los de derecho individual preocupaban a los socios. Intervinieron en la fundación de la Asociación abogados de distintas corrientes políticas y sociales, siendo determinante en este aspecto la participación de abogados sindicales. Sus integrantes tenían afinidad o vinculación con el justicialismo, el comunismo, las distintas vertientes del socialismo y luego también del partido intransigente.

No obstante lo señalado, siempre se tuvo cuidado, y en la mayoría de los casos se logró mantener autonomía respecto de los nucleamientos sindicales, incluso de la propia Confederación General del Trabajo y de las divisiones que existían en el movimiento obrero.

Dicha autonomía, tanto respecto de los partidos políticos como de los sindicatos, fue la causa que permitió

su permanencia en el tiempo, más allá de los debates y más allá de las posiciones que adoptaban sus integrantes como consecuencia de su lugar de procedencia.

La presencia de la Asociación empezó a tener importancia en la discusión de los problemas que se planteaban relativas al Derecho del Trabajo o a la situación del Fuero. A esto último contribuía el hecho que si bien la mayoría eran abogados que pertenecían a un sindicato, también eran profesionales que ejercían la profesión libremente y a diario, lo que les permitía tener un conocimiento cabal de los problemas de la Justicia del Trabajo.

Hubo en todos estos períodos altibajos, momentos de mayor y menor actividad, pero lo cierto es que siempre hubo continuidad, característica esta última que se manifiesta hasta el presente.

Otro rasgo que identificó a la Asociación, y que se mantiene hasta nuestros días, es que siempre hubo preocupación por proyectarla al ámbito nacional. Había conciencia de que se trataba de conformar de alguna manera, una especie de movimiento, acuerdo o coordinación (cualquiera fuera el nombre que se eligiese), que respondiese a los intereses de la defensa de las instituciones del Derecho del Trabajo, adoptando como eje rector el principio protectorio consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Haciendo una breve reseña de los temas que se discutían en aquella época, se puede mencionar los que surgían en torno a las leyes sindicales que se fueron sucediendo, como la Ley 14.455 del año 1958. Más adelante las leyes 20.615, 22.105 y 23.551.

Las actividades fundamentales de la Asociación tenían que ver con generar declaraciones, efectuar actos y el desarrollo de una actividad académica que respondiera a los estudios de los problemas de nuestra materia.

Cabría destacar que el movimiento inicial de los años 1958/61 se vio influenciado, en términos generales, por el renacimiento del interés de la sociedad frente a las cuestiones laborales y sociales, motivado por la sanción en 1957 de la Reforma Constitucional que incluyó al Art. 14 bis en la Carta Magna .

Desafortunadamente no hemos logrado ubicar documentos relativos a este primer período fundacional de la A.A.L., ante el extravío o pérdida de las posibles actas, manifiestos, o declaraciones formuladas en ese entonces.

3. Hemos cotejado la REVISTA DE DERECHO LABORAL ya mencionada de los años 1964/66 de la cual transcribimos a continuación documentos que dan noticias fehacientes sobre los principios de nuestra Asociación.

Se transcriben literalmente, tal cual aparecieron en su época.

Año 1964, pag. 128 – pag. 216

ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

El 8 de mayo de 1964 la Asociación de Abogados Laboralistas organizó en el local de la Unión Ferroviaria una Mesa Redonda sobre el tema: “*Régimen Jurídico Laboral de la Privatización del Transporte de Buenos Aires*”. Ante un público numeroso, en el que se observan trabajadores cesantes del transporte, participaron como expositores: el Diputado Nacional Raúl Torreiro, los Dres. Luis B. Cerruti Costa y Enrique Schargorodsky, y en representación de la Comisión de Obreros Cesantes, los Sres. Eduardo Melián y Enzo Benfatto.

Actuó como Coordinador, el Presidente de la entidad organizadora, Dr. Pedro F. Prado.

Los oradores realizaron un exhaustivo análisis del tema en debate, poniendo de manifiesto el grave problema creado a 14.000 trabajadores, a quienes se les ha privado de su fuente de trabajo y se les niega el pago de la indemnización por despido injustificado, que les corresponde de acuerdo a las disposiciones legales vigentes y a reiterados fallos de los Tribunales del Trabajo de la Capital Federal y de la Corte Suprema de la Nación.

ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

Organizado por la asociación de Abogados Laboralistas llevóse a cabo en el Museo Social Argentino una mesa redonda sobre el tema: “*¿ES NECESARIA LA REFORMA DEL PROCEDIMIENTO LABORAL?*”

La opinión de la entidad organizadora fue expuesta por el Dr. Luis B. Cerruti Costa. Participaron de la Mesa los Magistrados del Tribunal del Trabajo de la Capital Federal, Dres. Justo López, Humberto Podetti y Antolín Abad. Los Dres. Atilio Librandi, Ibero Berenguer y Guillermo F. López aportaron la experiencia de los profesionales actuantes en el Fuero Laboral.

En un amplio debate, en el que se plantearon los interrogantes de los beneficios del sistema oral y el escrito, las ventajas y desventajas del funcionamiento de la Comisión de Conciliación, se aportaron diversas iniciativas tendientes a una reforma del procedimiento laboral que se asegure las debidas garantías a los litigantes y permita una mayor celeridad del procedimiento, que fueran entre otros los objetivos tenidos en cuenta al dictarse la ley creadora del fuero laboral.

Fue objeto de análisis el proyecto de reformas presentado por el Senador Dr. Fassi. Los intervinientes sobre el particular, observaron que el mismo tenía serias desventajas. Al suprimir la Comisión de Conciliación con el traslado del personal a otros fueros, recargaba el cúmulo de tareas de los Juzgados de Trabajo, lo que incidiría en la duración de los juicios. Además, las reformas al procedimiento le quitan el trámite sumario, ordinarizándolo en cierta medida, en perjuicio de la celeridad que debe constituir una de las características esenciales del procedimiento laboral.

Dirigió el debate el Presidente de la entidad organizadora Dr. P. F. Prado.

Año 1965, pag. 196 – pag. 244

ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

La asamblea General Ordinaria de la Asociación de Abogados Laboralistas realizada en el mes de julio del corriente año, ha elegido la siguiente Comisión Directiva por el término de 2 años: Presidente: Dr. Fernando Torres; Vice-Presidente: Dr. Luis B. Cerruti Costa; Secretario: Dr. Mauricio Birgin; Tesorero: Dr. Oscar A. Garzón Funes; Vocales: Dres. Rodolfo P. Zanotti, Ibero Berenguer, Ricardo Siniscalchi, Atilio Librandi e Ireneo Banchs; Vocales Suplentes: Dres. Haydée Salas, Abel Cardeli quio, Galo Achar, Saverio Trímboli y Boris Pasik.

En la Asamblea General Extraordinaria celebrada a continuación para considerar el proyecto de reformas a la Ley Orgánica de los Tribunales del Trabajo de la Capital Federal, remitido por el Poder Ejecutivo al Congreso Nacional, se aprobó una resolución en la que se expresa la inquietud de esa entidad ante la falta de consulta previa a las instituciones y organismos especializados. Alerta a la opinión pública, pues considera que el proyecto mencionado contiene disposiciones que constituyen una violación a los derechos de los trabajadores reconocidos por la legislación argentina.

INAUGURACIÓN DE UNA SEDE

Ante una crecida cantidad de profesionales vinculados a los Tribunales del Trabajo, de la Capital Federal y de la Provincia de Buenos Aires, y a otros medios forenses, la “Asociación de Abogados Laboralistas” ofreció un Vino de Honor con motivo de la inauguración de su Sede, situada en la calle Lavalle 1290 oficina 1102 de la Capital Federal. Se recibieron numerosos telegramas de salutación, habiéndose hecho presentes el Presidente de la Comisión y una delega-

ción de la "Asociación de Abogados" de Buenos Aires.

CURSO DE DERECHO PROCESAL LABORAL

La "Asociación de Abogados Laboralistas" ha organizado durante los días 21 y 28 de octubre y 4 y 9 de noviembre de 1965, un "Curso de Derecho Procesal Laboral". Las clases están a cargo del Dr. Ireneo E. Banchs, profesional vinculado al Tribunal del Trabajo de la Capital Federal y autor de 2 trabajos sobre temas de nuestra materia.

Año 1966 – pág. 149

ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

"1as. JORNADAS DE DERECHO LABORAL"

Durante los días 17 y 18 de junio se realizaron en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Buenos Aires, las "Primeras Jornadas de Derecho Laboral" organizadas por la "Asociación de Abogados Laboralistas".

Recogiendo la inquietud despertada a raíz de la sanción de la ley 16.881, la entidad organizadora confeccionó un amplio temario en el que se incluía el estudio de diversos tópicos de significación doctrinaria y candente actualidad, como el del Veto y promulgación parciales de la ley; la relación del nuevo ordenamiento con otros textos legales; el contenido de los artículos vetados y la vinculación del Anteproyecto del Libro del Trabajo del Código del Trabajo y Seguridad Social recientemente presentado al Poder Ejecutivo, con la ley sobre Contrato de Trabajo.

En la mañana del día 17 se realizó la reunión inaugural con la asistencia de numerosos y calificados

profesionales de la Capital Federal y del Interior del país, constituyéndose a continuación de la Apertura, cuatro comisiones que sesionaron durante el resto de la jornada.

El día 18 con la participación de una crecida concurrencia se discutieron en plenario los despachos de los respectivos grupos de trabajo.

En todos los casos se generalizó un debate de sumo interés, a continuación del cual se aprobaron las resoluciones que más adelante se detallan.

Es de señalar que las deliberaciones se desarrollaron en un clima de alto nivel científico, teniendo especial intervención en las mismas los numerosos delegados de Mar del Plata, Córdoba, Santa Fe, Bahía Blanca, Rosario y La Plata, quienes con su presencia dieron un alcance nacional a las Jornadas.

Cabe destacar que estas Primeras Jornadas de Derecho Laboral, convocadas por la A.A.L. se realizaron pocos días antes del derrocamiento del gobierno del Dr. Illia. Dejamos constancias que no transcribimos las resoluciones, por ser muy extensas, pero las mismas pueden verse en nuestra Biblioteca, en la Revista de Derecho Laboral año 1966, Pág. 149 y siguientes.

Finalmente se transcribe la convocatoria a las Segundas Jornadas, que se celebraron en Mar del Plata los días 18 al 20 de octubre de 1968.

ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS

"2da. JORNADAS LABORALISTAS"

La Asociación de Abogados Laboralistas ha convocado a las "Segundas Jornadas de Derecho Laboral" a rea-

lizarse los días 18, 19 y 20 de octubre de 1968 en Mar del Plata. Las deliberaciones se llevarán a cabo en la sede del Colegio de Abogados del Departamento Judicial de Mar del Plata, sito en la calle Brown N° 1958.

El temario de las Jornadas es el siguiente:

- 1- El Derecho del Trabajo y el Código de Seguridad Social
- 2- La Ley de Asociaciones Profesionales de Trabajadores y su decreto reglamentario.

Se ha invitado a participar de las Jornadas a los profesionales especializados en la materia, a sus instituciones representativas, entidades empresarias y sindicales y a profesores de Derecho del Trabajo de las universidades nacionales, provinciales y privadas.

Asimismo, han sido especialmente invitados profesores de universidades extranjeras.

Los trabajadores podrán presentarse hasta la fecha de iniciación de las Jornadas en la secretaría de la Asociación de Abogados Laboralistas, calle B. Mitre 1225, piso 1°, Capital Federal, o en la secretaría "ad-hoc" de Mar del Plata, sita en la avenida Colón 2942, piso 1°.

La cuota de inscripción ha sido fijada en la suma de \$2.000.- y da derecho a recibir los "Anales" de las Jornadas.

La inscripción en las Jornadas y reserva de comodidades en el hotel se pueden realizar en la secretaría de Buenos Aires o en la de Mar del Plata.

Realizadas las jornadas, cuya convocatoria apareció en el tomo del año 1968, pag. 216, su crónica fue también publicada en el mismo tomo, pag. 267 y siguientes. La mesa directiva de estas jornadas estuvo así constituida:

Luego se eligió la mesa directiva que recayó en las siguientes personas:

Presidente: Dr. Norberto O. Centeno, de Mar del Plata; Vice-Presidente 1º: Dr. Rinaldo Lucchini, titular de la materia "Derecho del Trabajo en la Facultad de Ciencias Económicas de Rosario", hasta hacía pocos días; Vice-Presidente 2º: Dr. Enrique Basualdo, ex magistrado de Trabajo de Rosario. Como Secretarios fueron designados los Dres. Andrés López Camelo de Bahía Blanca y Mauricio Birgin de la Capital Federal. Para el cargo de Secretario de Actas designó al Dr. Saverio F. Trímboli.

4. Colofón: somos concientes de las insuficiencias de esta primera mirada sobre los orígenes de nuestra Asociación. Reiteramos, sin embargo, que de acuerdo a la tradición oral, la misma nació en los años 1958/59 y desde entonces ha mantenido una lucha constante por el progreso del derecho laboral y del principio protectorio.

Destacamos, una vez más, el hecho desafortunado de no haberse conseguido documentación sobre las actividades de los primeros años. Por ello llamamos a los colegas, en especial a los veteranos, a profundizar el empeño por rescatar documentos, libros, noticias o constancias escritas de aquella primera época. ♦

**ESTUDIO
JURÍDICO**

**BLANCO
SALTZMAN
& ASOCIADOS**

- Laboral
- Mala praxis médica
- Daños y perjuicios

Viamonte 1646, 3º "38"
Ciudad de Buenos Aires
Tel/Fax: 4814-1467
blancoyasoc@websailing.com.ar

FOETRA

SINDICATO BUENOS AIRES

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

Perón 1435 (1037) Ciudad de Buenos Aires
Tel.: 4375-5926/29

CORREO CORREO CORREO CORREO CORREO CORREO CORREO CORREO

ACLARACIÓN Y DESMENTIDA

Estimados compañeros del Consejo de Redacción:

En el Diario Perfil del día domingo 20/11/05 Jorge Lanata dedicó su columna a la situación de Aníbal Ibarra y su juicio político. Para ello utilizó ilegítimamente, entre otras cosas, una parte de la discusión electrónica interna de Laboralistas al respecto, tergiversándolo todo. Discusión interna que, vale recordar, yo mismo había iniciado preguntando si AAL adheriría a una solicitada convocando a una marcha de apoyo a Aníbal Ibarra (AAL, como bien sabemos, decidió que no). Pero además y desgraciadamente, en la misma columna, Lanata mencionaba a un tal "Alejandro Ferrari" que supuestamente habría sido mantenido en su puesto del Area de Inspecciones por un tal "Kampelmacher". De modo que yo no sólo veía traicionada la confianza de un intercambio electrónico interno, sino que además -en la misma nota- aparecía mi nombre en el diario, como si se tratara de un funcionario corrupto. Envié una carta al Diario Perfil intentando aclarar la situación, pero no se dignaron publicarla. De modo que envío para nuestro Correo de Lectores esta breve aclaración, tratando de dejar claro que aquel "Alejandro Ferrari" citado por Lanata, de existir, es un homónimo, que no he tenido ningún puesto en el GCBA y que no sé quién es "Kampelmacher".

Afectuosamente,

Alejandro Raúl Ferrari

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

S.U.T.N.A. SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL NEUMÁTICO ARGENTINO



Adherido al ICEM y FUTINAL



El presupuesto

-----> *Cuento de Mario Benedetti*

En nuestra oficina regía el mismo presupuesto desde el año mil novecientos veintitantos, o sea desde una época en que la mayoría de nosotros estábamos luchando con la geografía y con los quebrados. Sin embargo, el Jefe se acordaba del acontecimiento y a veces, cuando el trabajo disminuía, se sentaba familiarmente sobre uno de nuestros escritorios, y así, con las piernas colgantes que mostraban después del pantalón unos immaculados calcetines blancos, nos relataba con su vieja emoción y las quinientas noventa y ocho palabras de costumbre, el lejano y magnífico día en que su Jefe —él era entonces Oficial Primero— le había palmeado el hombro y le había dicho: “Muchacho, tenemos presupuesto nuevo”, con la sonrisa amplia y satisfecha del que ya ha calculado cuántas camisas podrá comprar con el aumento.

Un nuevo presupuesto es la ambición máxima de una oficina pública. Nosotros sabíamos que otras dependencias de personal más numeroso que la nuestra, habían obtenido presupuesto cada dos o tres años. Y las mirábamos desde nuestra pequeña isla administrativa con la misma desesperada resignación con que Robinson veía desfilas los barcos por el horizonte, sabiendo que era tan inútil hacer señales como sentir envidia. Nuestra envidia o nuestras señales hubieran servido de poco, pues ni en los mejores tiempos pasamos de nueve empleados, y era lógico que nadie se preocupara de una oficina así de reducida.

Como sabíamos que nada ni nadie en el mundo mejoraría nuestros gajes, limitábamos nuestra esperanza a una progresiva reducción de la salida, y, en base a un cooperativismo hartamente elemental, lo habíamos logrado en buena parte. Yo, por ejemplo, pagaba la yerba; el Auxiliar Primero, el té de la tarde; el Auxiliar Segundo, el azúcar; las tostadas el Oficial Primero, y el Oficial Segundo la manteca. Las dos dactilógrafas y el portero estaban exonerados, pero el Jefe, como ganaba un poco más, pagaba el diario que leíamos todos.

Nuestras diversiones particulares se habían también achicado al mínimo. Íbamos al cine una vez por mes, teniendo buen cuidado de ver todos diferentes películas, de modo que relatándola luego en la Oficina, estuviéramos al tanto de lo que se estrenaba. Habíamos fomentado el culto de los juegos de atención tales como las damas y el ajedrez, que costaban poco y mantenían el tiempo sin bostezos. Jugábamos de cinco a seis, cuando ya era imposible que llegaran nuevos expedientes, ya que el letrado de la ventanilla advertía que después de las cinco no se recibían “asuntos”. Tantas veces lo habíamos leído que al final no sabíamos quién lo había inventado, ni siquiera qué concepto respondía exactamente la palabra “asunto”. A veces alguien venía y preguntaba el número de su “asunto”. Nosotros le dábamos el del expediente y el hombre se iba satisfecho. De modo que un “asunto” podía ser, por ejemplo, un expediente.

En realidad, la vida que pasábamos allí no era mala. De vez en cuando el Jefe se creía en la obligación de mostrarnos las ventajas de la administración pública sobre el comercio, y alguno de nosotros pensábamos que ya era un poco tarde para que opinara diferente.

Uno de sus argumentos era la seguridad. La seguridad de que no nos dejarían cesantes. Para que ello pudiera acontecer, era preciso que se reuniesen los senadores, y nosotros sabíamos que los senadores apenas si se reunían cuando tenían que interpelar a un Ministro. De modo que por ese lado el jefe tenía razón. La Seguridad existía. Claro que también existía la otra seguridad, la de que nunca tendríamos un aumento que nos permitiera comprar un sobretodo al contado. Pero el Jefe, que tampoco podía comprarlo, consideraba que no era ése el momento de ponerse a criticar su empleo ni tampoco el nuestro. Y —como siempre— tenía razón.

Esa paz ya resuelta y casi definitiva que pesaba en nuestra Oficina, dejándonos conformes con nuestro pequeño destino y un poco torpes debido a nuestra falta de insomnios, se vio un día alterada por la noti-

cia que trajo el Oficial Segundo. Era sobrino de un Oficial Primero del Ministerio y resulta que ese tío –dicho sea sin desprecio y con propiedad– había sido que allí se hablaba de un presupuesto nuevo para nuestra Oficina. Como en el primer momento no supimos quién o quiénes eran los que hablaban de nuestro presupuesto, sonreíamos con la ironía de lujo que reservábamos para algunas ocasiones, como si el Oficial segundo estuviera un poco loco o como si nosotros pensáramos que él nos tomaba por un poco tontos. Pero cuando no agregó que, según el tío, el que había hablado de ello había sido el mismo secretario, o sea el alma parens del Ministerio, sentimos de pronto que en nuestras vidas de setenta pesos algo estaba cambiando, como si una mano invisible hubiera apretado al fin aquella de nuestras tuercas que se hallaba floja, como si nos hubiesen sacudido a bofetadas toda la conformidad y toda la resignación.

En mi caso particular, lo primero que se ocurrió pensar y decir fue “lapicera fuente”. Hasta ese momento yo no había sabido que quería comprar una lapicera fuente, pero cuando el Oficial Segundo abrió con su noticia ese enorme futuro que apareja toda posibilidad, por mínima que sea, enseguida extraje de no sé qué sótano de mis deseos una lapicera de color negro con capuchón de plata y con mi nombre inscrito. Sabe Dios en qué tiempo se había enraizado en mí.

Vi y oí además cómo el auxiliar primero hablaba de una bicicleta y el Jefe contemplaba distraídamente el taco desviado de sus zapatos y un de las dactilógrafas despreciaba cariñosamente su cartera del último lustro. Vi y oí además cómo todos nos pusimos de inmediato a intercambiar nuestros proyectos, sin

importarnos realmente nada de lo que el otro decía, pero necesitando hallar un escape a tanta contenida e ignorada ilusión. Vi y oí además cómo todos decidimos festejar la buena nueva financiando con el rubro de reservas una excepcional tarde de bizcochos.

Eso –los bizcochos– fue el paso primero. Luego siguió el par de zapatos que se compró el Jefe. A los zapatos del Jefe, mi lapicera adquirida a pagar en diez cuotas. Y a mi lapicera, el sobretodo del Oficial Segundo, la cartera de la Primera Dactilógrafa, la bicicleta del auxiliar Primero. Al mes y medio todos estábamos empeñados y en angustia.

El Oficial Segundo había traído más noticias. Primeramente, que el presupuesto estaba a informe de la Secretaría del Ministerio. Después que no. No era en Secretaría. Era en Contaduría. Pero el Jefe de Contaduría estaba enfermo y era preciso conocer su opinión. Todos nos preocupábamos pro la salud de ese Jefe del que sólo sabíamos que se llamaba Eugenio y que tenía a estudio nuestro presupuesto. Hubiéramos querido obtener hasta un boletín diario de su salud. Pero solo teníamos derecho a las noticias desalentadoras del tío de nuestro Oficial Segundo. El Jefe de Contaduría seguía peor. Vivimos una tristeza tan larga por la enfermedad de ese funcionario, que el día de su muerte sentimos, como los deudos de un asmático grave, una especie de alivio al no tener que preocuparnos más de él. En realidad, nos pusimos egoístamente alegres, porque esto significaba la posibilidad de que llenaran la vacante y nombraran a otro jefe que estudiara al fin nuestro presupuesto.

A los cuatro meses de la muerte de don Eugenio nombraron a otro jefe de Contaduría. Esa tarde suspendimos la partida de ajedrez, el

mate y el trámite administrativo. El Jefe se puso a tararear un área de “Aída” y nosotros nos quedamos –por esto y por todo– tan nerviosos, que tuvimos que salir un rato a mirar las vidrieras. A la vuelta nos esperaba una emoción. El tío había informado que nuestro presupuesto no había estado nunca a estudio de la Contaduría. Había sido un error. En realidad, no había salido de la Secretaría. Esto significaba un considerable oscurecimiento de nuestro panorama. Si el presupuesto a estudio hubiera estado en Contaduría, no nos habríamos alarmado. Después de todo, nosotros sabíamos que hasta el momento no se había estudiado debido a la enfermedad del Jefe. Pero si había estado realmente en Secretaría en la que el Secretario –su jefe supremo– gozaba de perfecta salud, la demora no se debía a nada y podía convertirse en demora sin fin.

Allí comenzó la etapa crítica del desaliento. A primera hora nos mirábamos todos con la interrogante desesperanzada de costumbre. Al principio todavía preguntábamos “¿Saben algo?” Luego optamos por decir “¿Y?” Y terminamos finalmente por hacer la pregunta con las cejas. Nadie sabía nada. Cuando alguien sabía algo, era que el presupuesto todavía estaba a estudio de la Secretaría.

A los ocho meses de la noticia primera, hacía ya dos que mi lapicera no funcionaba. El Auxiliar Primero se había roto una costilla gracias a la bicicleta. Un judío era el actual propietario de los libros que había comprado el Auxiliar Segundo; el reloj del Oficial Primero atrasaba un cuarto de hora por jornada; los zapatos del Jefe tenían dos medias suelas (una cosida y otra clavada), y el sobretodo del Oficial Segundo tenía las solapas gastadas y erectas como dos alitas de equivocación.

Una vez supimos que el Ministro había preguntado por el presupuesto. A la semana, informó Secretaría. Nosotros queríamos saber qué decía el informe, pero el tío no pudo averiguarlo porque era "estrictamente confidencial". Pensamos que eso era sencillamente una estupidez, porque nosotros, a todos aquellos expedientes que traían una tarjeta en el ángulo superior con leyendas tales como "muy urgente", "trámite preferencial" o "estrictamente reservado", los tratábamos en igualdad de condiciones que a los otros. Pero por lo visto en el Ministerio no eran del mismo parecer.

Otra vez supimos que el Ministro había hablado del presupuesto con el Secretario. Como a las conversaciones no se les ponía ninguna tarjeta especial, el tío pudo enterarse y enterarnos de que el Ministro estaba de acuerdo. ¿Con qué y con quién estaba de acuerdo? Cuando el tío quiso averiguar esto último, el Ministro ya no estaba de acuerdo. Entonces, sin otra explicación comprendimos que antes había estado de acuerdo con nosotros.

Otra vez supimos que el presupuesto había sido reformado. Lo iban a tratar en la sesión del próximo viernes, pero a los catorce viernes que siguieron a ese próximo, el presupuesto no había sido tratado. Entonces empezamos a vigilar las fechas de las próximas sesiones y cada sábado nos decíamos: "Bueno, ahora será hasta el viernes. Veremos qué pasa entonces." Llegaba el viernes y no pasaba nada. Y el sábado nos decíamos: "Bueno, será hasta el viernes. Veremos qué pasa entonces." Y no pasaba nada. Y no pasaba nunca nada de nada.

Yo estaba ya demasiado empuñado para permanecer impasible, porque la lapicera me había

estropeado el ritmo económico y desde entonces yo no había podido recuperar mi equilibrio. Por eso se me ocurrió que podíamos visitar al Ministro.

Durante varias tardes estuvimos ensayando la entrevista. El Oficial Primero hacía de Ministro, y el Jefe, que había sido designado por aclamación para hablar en nombre de todos, le presentaba nuestro reclamo. Cuando estuvimos conformes con el ensayo, pedimos audiencia en el Ministerio y nos la concedieron para el jueves. El jueves dejamos, pues, la Oficina a una de las dactilógrafas y al portero, y los demás nos fuimos a conversar con el Ministro. Conversar con el Ministro no es lo mismo que conversar con otra persona. Para conversar con el Ministro hay que esperar dos horas y media y a veces ocurre, como nos pasó precisamente a nosotros, que ni al cabo de esas dos horas y media se puede conversar con el Ministro. Solo llegamos a presencia del Secretario, quien tomó nota de las palabras del Jefe –muy inferiores al peor de los ensayos en los que nadie tartamudeaba– y volvió con la respuesta del Ministro de que se trataría nuestro presupuesto en la sesión del día siguiente.

Cuando –relativamente satisfechos– salíamos del Ministerio, vimos que un auto se detenía en la puerta y que de él bajaba el Ministro.

Nos pareció un poco extraño que el Secretario nos hubiera traído la respuesta personal del Ministro sin que éste estuviese presente. Pero en realidad nos convenía más confiar un poco y todos asentimos con satisfacción y desahogo cuando el Jefe opinó que el Secretario seguramente habría consultado al Ministro por teléfono.

Al otro día, a las cinco de la tarde estábamos bastante nervio-

sos. Las cinco de la tarde era la hora que nos habían dado para preguntar. Habíamos trabajado muy poco; estábamos demasiado inquietos como para que las cosas nos salieran bien. Nadie decía nada. El Jefe ni siquiera tarareaba su área. Dejamos pasar seis minutos de estricta prudencia. Luego el Jefe discó el número que todos sabíamos de memoria y pidió con el Secretario. La conversación duró muy poco. Entre los varios "Sí", "Ah", "Ah, bueno" del Jefe, se escuchaba el ronquido indistinto del otro. Cuando el Jefe colgó el tubo, todos sabíamos la respuesta. Solo para confirmarla pusimos atención: "Parece que hoy no tuvieron tiempo. Pero dice el Ministro que el presupuesto será tratado sin falta en la sesión del próximo viernes". ♦

ESTUDIO JURÍDICO

**PIASEK
D'ALESSANDRO
& ASOCIADOS**

**LABORAL
DAÑOS
Y PERJUICIOS**

Uruguay 265, 1° "A"
Ciudad Autónoma
de Buenos Aires
Tel: 4375-3910
4372-2335

“Derecho Laboral”

(varios autores)

-----> *Por* **Ciro R. Eyras**

Editorial Nova Tesis / 2005. 505 páginas.

Nos encontramos, por varias circunstancias, ante un libro singular. En primer lugar debemos decir que escriben sobre el tema DERECHO LABORAL, nada menos que 32 autores, nacionales y extranjeros. La segunda particularidad es que, en rigor, la intención de los autores, presumimos, no fue la de publicar un libro, atento a que se trata de la intervención de cada uno, en las XXXI JORNADAS DE DERECHO LABORAL, llevadas a cabo en octubre de 2005, en Colonia del Sacramento, República Oriental del Uruguay, y organizadas por nuestra ASOCIACIÓN.

Pero al margen de estos datos que nos sirven para ubicarlo, nos encontramos ante un libro valioso, actualizado, con trabajos producidos por el grupo de 32 autores, que no son sino los abogados, profesores, juristas que participaron en la mencionada “Jornadas”. Cabría agregar se realizaron bajo el lema “Por la progresividad de las normas en el Derecho del Trabajo”, lo que está dando ya la pauta de orientación ideológica que presidió las deliberaciones, inspirada, por supuesto, en las normas constitucionales en la materia.

El primer tema de las Jornadas fue tratado por una “Mesa Redonda”, donde se destacó al Derecho Laboral como un derecho fundamental, integrante de los denominados “DERECHOS HUMANOS”. Seis autores produjeron trabajos sobre el tema, destacándose el realizado por el profesor uruguayo Hugo Barreto Ghione, titulado “El Derecho al Empleo y las Normas Internacionales”, donde nos da una profunda visión de la materia. Por otra parte, nuestro actual Presidente escribe sobre “Teoría de la Dominación Estructural y Derecho del Trabajo. Nuevo Modelo. Nuevo Paradigma”, donde se expone toda una orientación progresiva y progresista sobre las cuestiones en desarrollo.

No hemos de detallar todos y cada uno de los importantes trabajos que integran este volumen, tan variado como interesante. Debemos subrayar que, como

es natural, las ponencias reflejan la actual complejidad del mundo jurídico del trabajo, comenzando como lo dijimos por el “derecho al empleo”, derecho primario del cual carecen actualmente, aquí y en el mundo entero, millones de personas llamadas por ello “desocupados”, un escalón anterior para ser considerados simplemente “EXCLUIDOS”.

Participan del libro los siguientes autores, además de los dos arriba nombrados: Sergio D. Sisro; Luis Antonio Palmeiro; Leonardo Elgorriaga; Susana Treviño Ghioldi; Natalia Salvo; Paula Constanza Sardegna (dos ponencias); Gabriela Nascone; G. Claudia Iriart Bellicchi y Patricia Silvia Russo; Rubén Encinas, Jorge Ardito y Julio Hikkilo; Diana Cañal; Antonio J. Barrera Nicholson; César Arese; Luisa Graciela Contino; Miguel Angel Maza; Luis Enrique Ramírez y Lía Esther Ramírez; Carlos Osvaldo Campos; Adriana E. Séneca; Javier Armando Lorente; Hugo Roberto Mansueti; Guillermo E. Pérez Crespo; Enrique R. Brandolino; Claudio E. Guiñazú; José María Pizzorno, Oscar Jorge Birgin y Lelio Alberto Freidenberg (dos ponencias); César Arese y Alejandro G. Pérez Aurenanz.

Este libro singular, reitero, ha de ser de gran ayuda para todos los abogados, litigantes o interesados desde el punto de vista académico, atento a su actualidad, profundidad y por la reconocida capacidad de los autores para encarar los más diversos temas. Cabe destacar que muchos de ellos tienen un enfoque sumamente práctico y de utilidad para los colegas, como es el caso de la Ley de Riesgos de Trabajo, la solidaridad, los derechos del trabajador en la ley de quiebras, el agravamiento de las indemnizaciones laborales, el art. 80 de la L.C.T., etc.

Refleja por otra parte, la importancia que han alcanzado las Jornadas de la Asociación, que ha realizado la trigésimo primera. Cabe recordar que la Primer Jornada fue organizada en junio de 1966, en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional de Buenos Aires. Se van a cumplir, pues, CUARENTA AÑOS de aquel primer evento. ♦