

ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS

LA CAUSA LABORAL



Para pensar el derecho del trabajo desde el principio protectorio.

Revista Bimestral • Año VI • N° 25 • Diciembre de 2006



Escriben

Antonio J. Barrera Nicholson

Mario Elffman

Ariel Rossi

León Piasek

Natalia Belén Salvo

Verónica Tedesco Danza

Héctor Omar García

Eduardo Tavani

Ciro Ramón Eyra

Raquel Coronel

Guillermo Pajoni

Luis Enrique Ramírez

PROPIEDAD DE
ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

DIRECTOR

Luis Enrique Ramírez

CONSEJO DE REDACCIÓN

Luis Enrique Ramírez
Guillermo Pajoni
Mónica María Jensen
Ciro Ramón Eyras
Cynthia Benzion
Demetrio Elenitza
Carlos Pablo Szternsztejn
León Piasek
Elbio Blanco
Luis Roa
Moisés Meik
Héctor Omar García
Alejandro Raúl Ferrari

DISEÑO GRÁFICO

Patricia Leguizamón

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

Luis Enrique Ramírez

VICEPRESIDENTE

Moisés Meik

SECRETARIO GENERAL

Guillermo Pajoni

TESORERO

Elbio Blanco

SECRETARIO DE ACTAS

Adolfo E. Matarrese

SECRETARIO DE PRENSA

León D. Piasek

SECRETARIO DE PUBLICACIONES

Alejandro Raúl Ferrari

SECRETARIO ACADÉMICO

Guillermo Gianibelli

SECRETARIO DE REL. INSTITUCIONALES

Teodoro Sánchez de Bustamante

VOCALES

Antonio J. Barrera Nicholson
Carlos Pablo Szternsztejn
Guillermo A. Wiede
Eduardo Tavani
Sara M. Molas Quiroga
Raquel Coronel
Ciro R. Eyras
Mónica María Jensen
Luciano Foti
Luis Roa
Cynthia Benzion

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.

s u m a r i o

EDITORIAL , por Consejo de Redacción	2
DOCTRINA	
Del ciudadano, del trabajador y del abogado laboralista, por Antonio J. Barrera Nicholson	4
Creación de la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo (A.L.J.T.), por Mario Elffman	8
La integración del Trabajo, la Salud y el Derecho, de la mano de Alfredo L. Palacios, por Ariel Rossi	12
Acerca de la llamada "disponibilidad colectiva", primera parte, por León Piasek	14
Apuntes en pos de un avance en la democratización de los poderes empresarios, por Natalia Belén Salvo y Verónica Tedesco Danza	19
LIBROS	
Estudios de Teoría Crítica de Derecho del Trabajo, por Héctor Omar García	25
INSTITUCIONALES	
XXXII Jornadas de Derecho Laboral.....	28
Convocatoria a concurso jurídico y literario	36
LÁGRIMAS Y SONRISAS	38
TRABAJO DE MEMORIA	
"La Gremial". Una abogacía del compromiso, por Eduardo Tavani	42
UN CACHO DE CULTURA	
La apuesta por el ideal emancipatorio hoy, por <i>Ciro Ramón Eyras</i>	45
ACTUALIDAD	
Informe del Encuentro Nacional de Mujeres, por <i>Raquel Coronel</i>	47
LEGISLACIÓN , por <i>Guillermo Pajoni</i>	49
JURISPRUDENCIA	52
MEMORIA	
2001 - 28 de diciembre - 2006. A cinco años del primer "Cacerolazo" contra la Corte Suprema de Justicia menemista, por <i>Luis Enrique Ramírez</i>	61
LA BUENA LETRA	
Poemas y Canciones, de <i>Bertholt Brecht</i>	63

Diseño de tapa: Adriana Edit Séneca

En el número anterior, en la nota titulada "Trabajo Migrante e Infantil" se omitió consignar la participación del Dr. Eduardo Ramallo, en carácter de expositor, en la Mesa Redonda - Taller de "Trabajo Rural". Allí expuso sobre las lesiones irreversibles ocasionadas a menores de doce años a resultas de su trabajo clandestino en las quintas de verduras y hortalizas en la zona de Escobar, Pilar y alrededores. Con las disculpas del caso para nuestro apreciado colega, valga pues la aclaración.

CARTA DE HUERTA GRANDE

Las relaciones laborales en el siglo XXI.

Un modelo para armar.....

El agotamiento del paradigma neoliberal de relaciones laborales, vigente en nuestro país durante las últimas décadas del siglo XX, nos demanda construir uno nuevo, en el cual el trabajo humano sea considerado con criterios que exceden el marco del mercado económico, y que se apoyan en los principios de la Justicia Social.

Sobre la base de lo tratado y debatido durante el desarrollo de nuestras XXXII Jornadas de Derecho Laboral, la Asociación de Abogados Laboralistas propone establecer los postulados fundantes de un nuevo modelo de relaciones laborales, ajustado a la evolución de la conciencia social de la humanidad.

En primer lugar, sostenemos la imperiosa necesidad de democratizar esas relaciones, para que el trabajador, ciudadano en la sociedad, también lo sea en la empresa.

Y para ello partimos de un dato de la realidad: en nuestro país la empresa es una estructura autocrática, que erróneamente es identificada con el titular de los medios de producción. Desde esta visión, el trabajador es un mero proveedor de fuerza de trabajo fácilmente intercambiable, un tercero sin derecho a ser informado o consultado sobre cuestiones que han de afectarlo en sus condiciones laborales, pero también en su vida personal y en sus perspectivas de progreso.

Esta teoría sobre la naturaleza de la empresa está absolutamente desajustada de nuestro proyecto social constitucional, que establece el derecho de los trabajadores a la participación en las ganancias, al control de la producción y a la colaboración en la dirección (art. 14 bis, Constitución Nacional).

El imperativo constitucional nos habla, por lo tanto, de un sujeto activo en las relaciones en la empresa, y no de un ejecutor sumiso y silencioso de órdenes que vienen de arriba.

Pero la democratización de las relaciones laborales será una utopía, mientras los trabajadores tengan una inserción precaria en la empresa, que se resuelve mediante el pago de una suma de dinero.

Hace más de treinta años que nuestra Asociación sostiene que la estabilidad laboral es la clave de bóveda para pensar el Derecho del Trabajo.

Y el punto de partida de nuestra posición se apoya en otro mandato constitucional, que ordena al legislador proteger al trabajador contra el despido arbitrario.

La interpretación doctrinaria, para nada neutral, que traduce ese mandato como la obligación de reparar el daño que sufre el trabajador por el despido incausado, nos parece equivocada.

El mandato constitucional es claro: hay que desalentar la cesantía arbitraria, ya que constituye una conducta que es descalificada y proscripta por nuestra Constitución.

No aceptamos que, a la luz de los principios constitucionales, el despido sin causa sea una potestad empresarial, derivada del derecho de propiedad o de la libertad de ejercer una industria lícita. Por el contrario, y tal como lo sostenía Justo López hace más de cuarenta años, se trata de un acto ilícito.

Y si es un acto ilícito, la respuesta del ordenamiento jurídico debe ser su desactivación, declarándolo nulo. Y la nulidad del despido sólo puede tener como consecuencia la readmisión del trabajador en su empleo.

Porque la estabilidad laboral es una exigencia de la condición humana. Representa para el individuo la posibilidad de construir un "plan de vida", que es lo que le permite pensar en el futuro a partir de un marco estable, en el cual la satisfacción de necesidades aun no cumplidas, esté referida a un mañana sentido como esperanza.

Y si la estabilidad laboral es una exigencia de la condición humana, entonces también es un derecho

humano, tutelado por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que en nuestro país tiene jerarquía superior a las leyes (art. 75.22, CN).

Pero relaciones laborales democráticas y estabilidad en el empleo son impensables, sin libertad y democracia sindical. Porque el Derecho del Trabajo es, por esencia, derecho colectivo.

Y en el modelo de relaciones laborales para el siglo XXI que postula nuestra Asociación, la cuestión de la libertad y de la democracia sindical tiene un lugar central.

Sabemos que el abordaje de la libertad sindical nos lleva, entre otras cosas, al debate sobre el modelo sindical argentino, que necesaria e impostergablemente debemos profundizar.

En cuanto a la democracia sindical, sostenemos que la sociedad justificadamente exige un funcionamiento democrático de sus entidades intermedias. Con mayor razón, entonces, cuando se trata de asociaciones sindicales, atento sus prerrogativas y competencias en lo político, en lo social y en lo económico.

En la medida que el ordenamiento jurídico les otorga la representación de intereses objetivados, con independencia de la voluntad real de cada uno de sus represen-

tados, es lógico que se les demande una actuación sujeta a reglas democráticas.

Reglas que deben garantizar la participación de los trabajadores en la vida interna de la asociación, y una fluida relación entre los dirigentes y sus bases. Debemos terminar con todos los bolsones de autoritarismo y de funcionamiento autocrático, tanto en las instituciones como en las organizaciones intermedias.

La democracia sindical es la herramienta que garantiza dirigentes representativos, con capacidad para instalar las demandas de las bases en la mesa donde se discute el reparto de las cargas y de los beneficios sociales.

A su vez, la democracia sindical es el único antídoto contra los dirigentes que actúan como correa de transmisión de las políticas de los sectores dominantes, demandando a los trabajadores sumisión a ellas.

Otra columna del modelo de relaciones laborales que proponemos, es la de la responsabilidad laboral solidaria de todos aquellos que se benefician, apropian o aprovechan de la fuerza de trabajo asalariada, cualquiera que sea su ubicación en el esquema productivo.

De tal manera, la segmentación de la actividad empresaria, que en algún caso puede ser legítima, no

afectará los derechos del trabajador al cobro de sus créditos.

La norma legal deberá crear sujetos pasivos múltiples, aún en ausencia de fraude o ilicitud, de forma tal de tutelar al trabajador frente al proceso de descentralización productiva.

Y en un modelo para armar, proponemos la reafirmación del principio que dice que la Seguridad Social es incompatible con la existencia de operadores que actúan con fin de lucro. La experiencia argentina con las AFJP y las ART es mas que suficiente para fundamentarlo.

Ambas, AFJP y ART, son hermanas paridas por la matriz ideológica que se paseó triunfante durante la década del '90, y que se niega a desaparecer.

En resumen, el modelo de relaciones laborales para el siglo XXI que propone la Asociación de Abogados Laboralistas, se apoya en los principios humanísticos insertos en la Constitución Nacional y en el Derecho Internacional de Derechos Humanos.

Porque el trabajador es eje y centro del Derecho Laboral y sujeto de preferente tutela constitucional, como lo ha sostenido en épocas recientes la Corte Suprema. ♦

Huerta Grande, Córdoba,
4 de noviembre de 2006.

Del ciudadano, del trabajador y del abogado laboralista

-----> por Antonio J. Barrera Nicholson¹

Los trabajadores y la ciudadanía

En el ámbito del Grupo 14 bis despuntó una polémica sobre el contenido del término *ciudadano* en referencia a *trabajador*, habiéndose planteado si de esa manera no se limitaba el alcance del concepto, pues, se sostuvo, quedaban excluidos los trabajadores migrantes por no ser ciudadanos.

Como me tocaba intervenir en las Jornadas que la Asociación de Abogados Laboralistas organizó en Huerta Grande (y que transcurrieron con el éxito que era de presumir), no quise participar temporáneamente de ella.

Transcurrida la misma participo de la discusión.

Podríamos aventurarnos por el camino de los significados posibles del término *ciudadano* y comprobar que su primera acepción es *natural o vecino de una ciudad*, y que cuando se diferencia entre *ciudadano* y *habitante*, estamos limitando el concepto del primero de los términos a su contenido político (*Habitante de las ciudades antiguas o de Estados modernos como sujeto de derechos políticos y que interviene, ejercitándolos, en el gobierno del país*, tercera acepción del DRAE).

Sin embargo la más moderna dogmática se refiere al *ciudadano* como aquella persona que goza, debe gozar, de todos los derechos esenciales para la vida en sociedad, es decir debida y completamente integrado en el medio social donde vive.

Y, desde esa perspectiva, me parece que el planteo de la Asociación de Abogados Laboralistas es correcto.

Plantea (la AAL) la necesaria democratización de las relaciones del trabajo a fin de reconocerle al trabajador, en el marco de la empresa, todos los derechos que posee y le corresponden en el marco del concepto de ciudadanía social y que es de uso le sean completamente desconocidos o retaceados.

Los trabajadores y los abogados laboralistas

Otro de los ejes de la convocatoria de la AAL refiere al papel que nos corresponde a los abogados laboralistas en dicho cometidos. Empezar a bucear sobre cua-

les son nuestras tareas y nuestras competencias en dicha tarea.

En el marco de la mesa redonda en la que me tocó participar reflexionaba, en una verdadera primera aproximación al tema, sobre el estado actual de las relaciones del trabajo.

Mencionaba la inexistencia de una verdadera estabilidad, de violencia en las relaciones del trabajo, manifestada en todo tipo de acosos y, aún, en el diseño de las tareas y la forma de cumplir el trabajador su prestación, las que demasiadas veces ni siquiera contemplan las exigencias fisiológicas.

La discriminación en los hechos y, aún, en las normas, que se suponen protectorias; el autoritarismo liso y llano.

Y la paradójica imposibilidad de lograr aumentos de remuneración suficientes, en el marco de la más desigual distribución de la renta nacional y de una excepcional rentabilidad del capital.

En consecuencia, la concreta violación del derecho básico de todo trabajador, el del derecho AL trabajo, que comprende el derecho a tener un trabajo, que dicho trabajo sea digno y a no perderlo sin justa causa.

Y, también, la más clara comprobación del desconocimiento de los derechos ciudadanos básicos del trabajador al interior de la empresa.

Recordando

Mencionaba que aquellos que tenemos los años suficientes y hacemos de la memoria un ejercicio cotidiano, podemos recordar otros momentos.

Momentos en los que las huelgas se hacían con la ocupación del establecimiento y la *retención* de los directivos de la empresa; de la existencia de los comités de huelga, de las acciones solidarias en los barrios con los trabajadores en conflicto, de los dirigentes de base profundamente imbricados en organizaciones de extensión territorial y profesional (horizontal y verticalmente).

Nos acordamos de superiores niveles de conciencia y de la decisión de defender las conquistas logradas, de una verdadera praxis de lucha y reivindicación.

Fueron necesarios treinta mil desaparecidos y una política de terror para desarticular la resistencia obrera a la imposición de políticas liberales, que conllevaban la destrucción de la legislación obrera y que suponía un país para diez o quince millones de habitantes: Lo que dicho de otra manera significa que, para dicha visión, *sobramos*, un número similar o superior de argentinos.

Ello fue posible también por el acompañamiento de conspicua dirigencia sindical que, acuerdos marco mediante, toleró, aceptó, cuando no prohijó, la que se llamó la *flexibilización laboral*, medró con el desguace del Estado a través de las privatizaciones; es responsable, cuando menos políticamente, de engendros como los contratos basura, la minimización de las indemnizaciones por despido, convertir el régimen jubilatorio y de reparación de los daños en el trabajo en espurios negocios financieros.

En ese marco, el desmembramiento de la empresa, la insolvencia de las empresas satélites o subsidiarias, con la consiguiente fractura del colectivo laboral, reforzado esto a través de las empresas de trabajo eventual (eficaz herramienta para el disciplinamiento del colectivo laboral a través de la tensión efectivo / contratado) y la progresión geométrica de casos de fraude laboral.

Por este camino se llega al 24% de desocupación directa, millones de excluidos y una clase trabajadora inerme frente al capital.

¿Que hacer?

Frente a este panorama es claro que a los abogados laboristas se nos presenta, como un imperativo, la ya remanida pregunta: ¿Qué hacer?

Existen algunos imperativos de hierro. Es necesario que la clase trabajadora recupere viejos niveles

de conciencia, perdidos en la marea de la hegemonía cultural neoliberal, la que no pocas veces los culpabiliza por su situación; la reunificación y auténtica representación del colectivo laboral; superar objetivas situaciones de debilidad negocial; reconstruir redes de solidaridad; recobrar capacidades de lucha.

Pero una cosa se debe tener presente. Así como las conquistas son de los trabajadores, también lo son las luchas.

Los abogados laboristas debemos evitar, en nuestro afán de contribuir al desarrollo de las acciones, pretender sustituir la voluntad de los trabajadores y de los representantes gremiales y, menos aún, el incurrir en cualquier tipo de conducta mesiánica.

Nuestras incumbencias

En realidad deberíamos comenzar por replantearnos nuestra propia profesión, nuestro modo de ser *abogados laboristas*.

Y en este sentido creo que en nuestra condición de tales debemos superar, claramente, la condición de ser el derecho del trabajo una forma de ganarnos la vida.

Ninguna duda que lo es, debe serlo y es una dignísima manera de lograr nuestro propio sustento.

Pero debe ser más. Desde una perspectiva ideológica nos podemos plantear ser la voz de los que no tienen voz o, desde otra, convertirnos en los intelectuales orgánicos de los intereses de clase de los trabajadores.

Lo que, dicho con palabras, que no me son propias, significa ejercer la profesión con concepto de *misión*.

En este marco la pregunta es ¿cómo damos forma al granito de arena con el que contribuiremos a la formación del médano de la democratización de las relaciones del trabajo?

Ediciones del País

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
- Depósito edición digital -
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 1252 - Piso 1° - Oficina 8 y 10
(C1048AAF) Ciudad Autónoma de Bs. As.
Teléfonos : (011)4383-7075/6402
Fax : (011)4383-7075
E-mail : edtlpals@infovia.com.ar

Vigencia, eficacia e industria del juicio

Hay una cuestión a la que, tal vez, no le hemos prestado la debida atención, la distancia que existe entre la *vigencia* y la *eficacia* del Derecho del Trabajo; esta última medida por el grado de acatamiento (cumplimiento) de sus disposiciones. Y en este sentido es necesario reconocer que el grado de eficacia es claramente bajo.

Algunos utilizan esta realidad como argumento para pedir la *adecuación* de nuestra materia a la *realidad*, definida esta, interesadamente claro, como la necesaria liberalización de las relaciones laborales; en lo que constituye otro capítulo de la huida del derecho laboral que propone el llamado neoliberalismo, sabedores de que en un mundo *libre* solo habrá un *esclavo*, el trabajador.

Nosotros debiéramos, como *abogados laboristas*, preocuparnos en como se recuperan niveles de vigencia.

No caemos en la inocencia de creer que sea una meta que se pueda lograr sin una buena dosis de decisión política a cargo del Estado, incluido el Poder Judicial; pero no albergamos dudas respecto de la función que nos compete y que contribuye necesariamente a reestablecer la *ecuación incumplimiento – sanción*, que está en la base de la imperatividad del derecho todo y que constituye la condición necesaria de toda organización social que no desee caer en la anomia, vicio en el que los argentinos incurrimos con asiduidad.

Frente a ello lo primero que debiéramos asumir, claramente, es que somos *industriales del juicio*, sin pudores, sin tapujos, a la luz del día.

Y lo somos impulsados por responsabilidades propias y ajenas. Lo somos porque nuestra función es, justamente, hacer juicios y, además y fundamentalmente, por-

que existe una verdadera *industria del incumplimiento*...

Claramente, si decimos que la *eficacia* del Derecho del Trabajo es baja, ello denota, inevitablemente, que el grado de incumplimiento de sus normas es alto (altísimo, diríamos).

Cuando esos incumplimientos generan daño (dentro de la órbita de la responsabilidad contractual) existe una víctima dañada (no necesariamente en su integridad psicofísica, también en sus bienes, en su patrimonio), y este es el trabajador, sujeto de tutela preferencial, como nos gusta decir desde Vizzoti.

Pues esa víctima dañada será nuestro cliente y en su representación y bregando por la reparación del daño injustamente causado es que haremos juicio, cientos y miles de juicios, una verdadera *industria del juicio*.

Y lo haremos llenos de orgullo, en el cumplimiento de nuestro deber y el legítimo ejercicio de nuestro saber.

Y no hay dudas que la litigiosidad, en este marco, será necesariamente alta, pero la solución no pasa por poner artificiosas dificultades para limitar el acceso de los trabajadores a la justicia, o imponer sistemas obligatorios de conciliación con sus secuelas de desbaratamiento de los derechos de los trabajadores o instancias administrativas que homologan acuerdos sin resguardo posible del principio de irrenunciabilidad.

El único camino para bajar la litigiosidad, respetar el irrestricto derecho de acceso a la justicia, a obtener una resolución judicial justa y, en general, el cumplimiento de los derechos fundamentales que se encuentran en cabeza del trabajador en cuanto ser humano, es el del cumplimiento.

Sí, que se cumpla con las previsiones y mandas del derecho laboral y, particularmente, con el plexo obligacional del contrato de trabajo.

O sea, lograr aumentar el nivel de eficacia del derecho del trabajo.

En este marco, entonces, será función del abogado laborista defender la vigencia irrestricta del principio de irrenunciabilidad, negándose a conciliaciones que no lo respeten y planteando la nulidad de las que lo violen; plantear permanentemente, y en la medida de las posibilidades técnicas, la necesaria vigencia del derecho a la estabilidad como ineludible consecuencia del derecho AL trabajo (Art. 6 DDESC); denunciar y combatir, en el marco del proceso, todas las conductas en fraude de la ley; perseguir el cumplimiento irrestricto y amplio de las normas sobre indemnizaciones agravadas y multas.

En definitiva, lograr que incumplir sea caro.

Militantes del derecho del trabajo

No se nos escapa que para lograr lo expuesto no sólo hace falta un abogado litigante preparado para ello sino, además, ser lo suficientemente convincente como para lograr que los jueces logren ver el derecho del trabajo como realmente es, unidireccionalmente tuitivo del débil de la relación.

Para ello debemos tener una conceptualización *militante* del derecho del trabajo. Firmemente apoyada en la mejor técnica jurídica.

Y tenemos todos los elementos necesarios para ello, desarrollada con el mayor rigor metodológico, pero alejada todo lo que sea posible de concepciones *posibilistas* y confiar que si pedimos bien nos darán mejor.

En este marco proponemos cinco ejes para darle un giro copernicano a la aplicación del derecho del trabajo.

El derecho del trabajo como capítulo de los derechos humanos. Desde que el trabajo, la prestación básica a cargo del trabajador,

es la actividad productiva y creadora del hombre en sí, en ella está comprometida su vida misma y con ella la inherente dignidad del ser humano, base, centro y destino de toda la normativa internacional de derechos humanos, que como tal resulta de plena aplicación en nuestra materia.

Así, al decir de Gialdino, el contrato de trabajo es un contrato *antrópico*.

Los principios del derecho del trabajo. Dándole concreto contenido a la garantía constitucional de protección contenida en el Art. 14 bis (el principio protectorio ya más que principio es una verdadera garantía constitucional, en un mismo nivel que el de igualdad ante la ley, del debido proceso, etc.).

Debemos tener presente, siempre, la irrestricta vigencia de los tres principios que dieron nacimiento y sentido a nuestra materia: los de indemnidad, irrenunciabilidad y progresividad.

El contrato de trabajo como contrato. Debemos superar las concepciones que a pesar de referirse al contrato de trabajo como contrato lo privan de lo que es esencial e inmanente a todos los contratos, sus efectos contractuales.

Concepción que lleva a aceptar modificaciones a la baja de contratos vigentes, la negación de la posibilidad de ser reparados los daños sufridos en ocasión de su cumplimiento, la aceptación de conductas empresarias que exorbitan la teoría general del contrato, etc.

Debemos bregar para que el contrato de trabajo, obviamente con sus notas típicas, se lo considere como el verdadero contrato que es y se lo ubique en la órbita de la teoría general del contrato; y, fundamentalmente, se lo visualice como un espacio inviolable de libertad, el lugar donde el trabajador se atrinchera contra el ejercicio omnímodo por el empleador de los poderes de organización y dirección.

La técnica básica de protección del Derecho del Trabajo. Re-

conocer que la técnica básica de protección en nuestra materia está conformada por el Orden Público Laboral (orden público de protección), y que ésta se manifiesta en concretas prohibiciones sobre lo que se puede convenir. Y que la violación de dichas prohibiciones coloca al acto (a su objeto en realidad) dentro de las previsiones del Art. 953 CC (actos de objeto prohibido), con lo cual dichos actos resultan nulos como si no tuvieran objeto, o sea nulos de nulidad absoluta, y como tales inconfirmables (Art. 1047 CC).

Esta visión genera algunas consecuencias notables.

En primer lugar traslada la cuestión de la nulidad del pantanoso terreno de los vicios de la voluntad a la consideración de si el objeto del acto está prohibido o no, con la mayor facilidad de prueba resultante.

Además, la sentencia que declara la nulidad del acto, al reponer la situación al momento de ser dictado el acto nulo (Art. 1050 CC), hace que sean exigibles, a partir de dicho momento (la sentencia), los derechos conculcados o las indemnizaciones por los daños ocasionados con motivo de tal acto, aunque hubieran transcurrido más de dos años al momento de la interposición de la demanda.

La reconceptualización de la relación de dependencia. Es necesario abandonar la conceptualización de la relación de dependencia por sus efectos para hacerlo por lo que es (estamos tentados a decir *en sí*).

Reconocer que si el derecho del trabajo tiene como objeto de estudio el trabajo prestado en relación de dependencia y este se presta en el marco de un contrato llamado, justamente, de trabajo, debemos concluir que si determinamos que es trabajo, sabremos que es trabajo en relación de dependencia, o sea que sabremos que es dependencia.

En tal sentido en el primer párrafo del Art. 4 LCT se puede leer que *constituye trabajo a los fines de es -*

ta ley toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. De ello se sigue, conforme el desarrollo del párrafo anterior que trabajo en relación de dependencia es aquel que se presta para quien lo dirige.

En consecuencia cada vez que encontremos a alguien que dirige la actividad de alguien estaremos en presencia de un trabajo en relación de dependencia, o sea en presencia de un contrato de trabajo, concepto riquísimo que nos permitirá hallar situaciones de empleadores múltiples (Art. 26 LCT) en el marco de situaciones dudosas de responsabilidad por subcontratación.

La relectura crítica de los conceptos de empresa, establecimiento y explotación. Por este camino podremos reconstruir los conceptos del acápite, viendo a la empresa como organización, al establecimiento la unidad de ejecución y a la explotación como el único espacio exclusivamente físico. Ello nos lleva a recuperar a la empresa como el todo organizacional que puede incluir varias personas jurídicas, a la existencia de un establecimiento abarcando varios y distintos espacios físicos y a la existencia de más de un establecimiento en un único espacio físico.

Con estos ejes damos un giro copernicano al derecho del trabajo y potencializamos en grado sorprendente su función protectoria.

Queda en nosotros, los *abogados laboristas*, aceptar en plenitud el desafío y el compromiso. ♦

NOTA

1. Abogado laborista, Profesor adjunto por concurso de la materia (UNLP), Profesor invitado de grado y posgrado en la UBA, UNCA y Universidad Maimónides; Director del Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de Quilmes, Miembro Honorario del Foro de Institutos de Derecho del Trabajo de los Colegios de Abogados de la Pcia. de Buenos Aires. Director de 14 bis. Corre@ barrer nicholson@bnp-abogados.com.ar.

Creación de la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo (A.L.J.T.)

-----> por Mario Elffman

Tras un largo proceso de análisis y preparación destinado a superar las dificultades que derivan de los diversos (y en algunos casos opuestos) niveles de organización a escala nacional, en septiembre de 2006, y en la Ciudad de Brasilia, se realizó la Asamblea constitutiva de la ASOCIACION LATINOAMERICANA DE JUECES DEL TRABAJO (A.L.J.T.), con presencia de algunas de las entidades que meses antes, en ocasión de un encuentro académico en La Habana, habían manifestado su simpatía e interés por la iniciativa –entre ellas la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas. También asistió nuestro Foro Permanente para la Defensa de la Justicia del Trabajo.

Creo que este momento fundacional es importante, por diversos motivos confluyentes.

Los procesos de globalización e integración, que no marchan necesariamente en una única dirección, imponen la necesidad de disponer de un reservorio de respuestas comunes para problemas jurisdiccionales igualmente comunes. Esto concierne a algunos fenómenos cuyas soluciones locales son insuficientes, tales como los derivados de la transnacionalización de vastos sectores de la economía y de las relaciones jurídicas, los emprendimientos y empresas bi o multinacionales, las medidas de acción sindical o de protesta social que producen efectos transfronterizos, la fuerza de trabajo migrante; todo ello, frente a las asimetrías normativas y a las diversas integraciones del sistema de fuentes (Constituciones, Tratados Internacionales, diversidad de niveles de ratificación de los Convenios Internacionales O.I.T., etc.).

En consecuencia, uno de los aspectos a cubrir es el de generar una usina cultural judicial común, de modo de garantizar un servicio de justicia igualadora en correspondencia con la tendencia que marca el Código de Principios de la Ética Judicial Iberoamericana¹.

Claro que, sin duda, tenemos otro conjunto de problemas que son más específicos y propios de los jueces del trabajo.

La táctica de *tierra arrasada* que empleó el neoliberalismo en el último cuarto del siglo XX –y que no ha abandonado pese a sucesivas derrotas políticas– ha mostrado especial saña en la destrucción de las principales categorías de los derechos sociales y en sus sistemas de garantía jurídica. Los embates contra la justicia de la especialidad laboral se transformaron en una constante obsesiva en proyectos como los del Banco Mundial: y debemos comprender que esta ofensiva ha de continuar, no solamente porque los jueces del trabajo se deben a la defensa de esos derechos sociales, sino porque es en ese sector de la judicatura donde en aquellos espacios o esferas de discrecionalidad que presenta y ofrece el derecho, deben estar cubiertos por el uso de una equidad “*especialmente orientado a lograr una efectiva igualdad de todos ante la ley*”².

Una corporación anticorporativa

Se trata, entonces, de una necesidad gregaria que toma distancia de la defensa de los intereses corporativos que predominan en algunas organizaciones profesionales de la magistratura. Una vez más, grafico esta idea basal con el Código de Ética de los jueces iberoamericanos: “*Las instituciones que, en el marco del Estado Constitucional, garantizan la independencia judicial no están dirigidas a situar al juez en una posición de privilegio. Su razón de ser es la de garantizar a los ciudadanos el derecho a ser juzgados con parámetros jurídicos, como forma de evitar la arbitrariedad y de realizar los valores constitucionales y salvaguardar los derechos fundamentales*”³.

Lo corporativo es creer que la independencia es una canonjía o un señoreaje; y preparémonos para admitir que desde estas posturas y conductas difícilmente se pueda comprender la razón de ser de la A.L.J.T.

Un buen ejemplo y un mejor modelo

En la mayoría de los países de latinoamérica no contamos, siquiera, con entidades nacionales de jueces del trabajo de suficiente nivel de representatividad como para poder juzgar acerca de sus políticas y criterios. Pero allí donde disponemos de ellas, y en esto el ejemplo de ANAMATRA (Asociación Nacional de Magistrados del Trabajo) de Brasil es el más destacable, la constante ciudadana y democrática de sus conductas a lo largo de tres décadas es suficiente aval para demostrar que mediante esa forma de agrupación no se tiende a la defensa de intereses sectoriales.

Es precisamente ANAMATRA la entidad hermana anfitriona, y en cuya sede en Brasilia se realizó la asamblea constitutiva de la A.L.J.T.

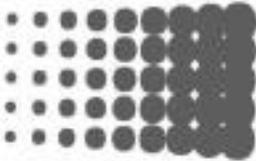
En lo que atañe a los aspectos estructurales, el diferente nivel de organización a nivel nacional nos condujo a tomar como un modelo funcional el de los estatutos de la A.L.A.L., para posibilitar la integración de las organizaciones representativas de la judicatura laboral y la presencia asociados individuales allí donde no existiera tal nivel de representatividad colectiva; contemplando, al mismo tiempo, la conveniencia de estimular la creación y el desarrollo de esas organizaciones de escala nacional. Y esto requiere de un compromiso participativo de todos aquellos de mis colegas que comprenden cuál es el sentido auténtico de la norma del Código de Ética que prescribe que "el juez debe ser consciente de que el ejercicio de la función jurisdiccional supone exigencias que no rigen para el resto de los ciudadanos"⁴.

Sobre tareas y objetivos

En el acta de la asamblea se transcribió el texto de la convocatoria, que ilustra sobre contenidos, objetivos y tareas de la nueva entidad:

"A diferencia de lo que ocurre en las democracias centrales, donde los defectos de la estructura judicial son compensados por elementos de otro orden, permitiendo el mantenimiento del Estado democrático, en los países periféricos, donde los factores democratizantes son mucho más escasos, los fenómenos negativos observables en cualquier democracia se revelan de manera más radical.

En esa estructura, la forma de generada de un poder judicial independiente es un sistema de corte politizado, en el que las decisiones judiciales están sujetas a fuertes presiones externas o a controles, lo



Los trabajadores telefónicos saludamos la aparición de este nuevo número de **La Causa Laboral**, uniéndonos a la misión de la Asociación de Abogados Laboralistas

Por el principio constitucional de un poder judicial independiente

Para terminar con la precariedad y flexibilidad laboral

Por el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente

FOETRA Sindicato Bs. As.
www.foetrabsas.org

Perón 1435- Ciudad Autónoma de Bs. As.
 4375 -5926/29



que constituye el defecto estructural más común en las regiones en desarrollo como América Latina, en las que la construcción de un poder judicial efectivamente democrático se impone como necesidad vital.

La construcción de un nuevo modelo de magistratura constituye un gran desafío. Demanda determinación, coraje y desprendimiento. Para ser democrática e independiente, la magistratura precisa ser transparente en sus acciones, luchar por la ampliación del acceso a la Justicia, mejorar la calidad de su servicio, ser confiable, luchar contra el corporativismo y el nepotismo, abandonar prácticas vetustas y, principalmente, asegurar la plena independencia judicial. Particularmente, los jueces de trabajo precisan actuar en el sentido de preservación de la tutela estatal al trabajador hiposuficiente, oponiéndose firmemente a la desregulación, a la flexibilización y a la precarización del trabajo.

La transformación del judiciario, la transición para un modelo de judiciario que pueda, efectivamente, servir a la ciudadanía, a partir de la construcción de un nuevo modelo de magistratura, es el papel del asociativismo de los jueces. Y no puede haber duda de que la acción de la magistratura apoyada en una estructura organizativa consolidada y en un proyecto específico, con objetivos puestos en la transformación de la sociedad, viene alcanzando suceso en algunos países de América Latina.

Por otra parte, no se puede olvidar que en algunos ambientes los jueces no han logrado alcanzar nivel organizacional que permita una interferencia significativa en las cuestiones políticas que les conciernen. Más aún que eso, la falta de una entidad supranacional que reúna a las entidades existentes o,

en ausencia de éstas, congregue, aún individualmente, jueces de todos los países, permitiendo compartir experiencias y la confluencia de propósitos como medio de fortalecimiento político, se viene constituyendo en un obstáculo para el avance de la lucha asociativa.

En el caso específico de la magistratura del trabajo, esta circunstancia se hace sentir en forma más grave. Pocos son los países en que los jueces de trabajo se organizan asociativamente, hecho que perjudica, cuando no inviabiliza, tanto su movilización cuanto el tratamiento de los temas que son de su interés específico.

En correspondencia con esta convocatoria, los estatutos de la A.L.J.T. definen del siguiente modo sus objetivos:

“Art.2º: La ALJT tiene por finalidad congrega jueces del trabajo de América Latina en torno de intereses comunes, promoviendo la mayor aproximación, cooperación y solidaridad, defendiendo y representando sus intereses y facultades ante las autoridades y entidades nacionales e internacionales, pugnando por el creciente prestigio de la Justicia del Trabajo y de la jurisdicción laboral, y por la efectividad del Derecho del Trabajo.

Paragr.1: En el cumplimiento de los propósitos contenidos en el encabezamiento de este artículo, sin perjuicio de otras acciones compatibles con sus finalidades, ALJT actuará en el sentido de :

- a) promover la valorización de los jueces de trabajo, enfatizando la defensa de la independencia judicial, de sus deberes y responsabilidades, y de la especialización funcional adecuada;
- b) defender los principios fundamentales y los fines jurídicos y sociales propios del Derecho de Trabajo, la constitucionalización de los derechos sociales, la Jus-

- ticia del Trabajo, la jurisdicción laboral y la Seguridad Social;
- c) asegurar los derechos de libertad sindical, de negociación colectiva y de huelga como instrumento de mejoramiento de las condiciones sociales y de vida de los trabajadores.;
- d) promover la resistencia contra la desregulación de los derechos de los trabajadores, la precarización del empleo, la desarticulación o disminución de los derechos sociales o medidas similares;
- e) difundir, promover y defender los derechos humanos;
- f) promover la profundización, consolidación, perfeccionamiento y extensión de los procesos de integración política, social, económica y cultural de los pueblos latinoamericanos, basada en el respeto a la autodeterminación de los pueblos, la solidaridad, la libertad, la paz y la justicia social;
- g) fomentar la aprobación y el cumplimiento de las normas de los organismos internacionales sobre derechos humanos relacionados con los fines de esta Asociación;
- h) desarrollar y difundir estudios críticos sobre el orden jurídico laboral, sindical, social y provisorio de los países de América Latina;
- i) crear un banco de datos con decisiones judiciales en conflictos de trabajo con la finalidad de dar publicidad a la acción de los jueces de trabajo latinoamericanos, especialmente en casos graves de incumplimiento de derechos de los trabajadores por empresas nacionales y transnacionales, así como en casos de discriminación;
- j) observar la elaboración de las políticas sociales, de la legislación laboral y provisorio, en el

ámbito de los países y de los organismos regionales;

- l) *Opinar sobre los proyectos legislativos que en América Latina tengan incidencia sobre el derecho del trabajo y previsional, el procedimiento laboral e intercambiar informaciones;*
- m) *Promover congresos y seminarios para la discusión de los temas y disciplinas relacionados con sus finalidades, así como publicar trabajos en la misma línea;*
- n) *Relacionarse con las escuelas de la magistratura, pugnando por su democratización y adecuación programática en el sentido de formación y perfeccionamiento técnico, ético y humanístico de los magistrados del trabajo;*
- o) *Apoyar y promover acciones y programas de integración del Poder Judicial con la sociedad pretendiendo la concientización sobre los derechos del trabajo y los derechos fundamentales, así como sobre el fortalecimiento de la ciudadanía;*

Paragr. 2: *La ALJT podrá vincularse o asociarse a entidades y organizaciones internacionales de magistrados o que versen sobre materia conexas con sus fines."*

En la asamblea, el 28 de septiembre de 2006, quedaron constituidos el primer Directorio Ejecutivo y el Primer Consejo Consultivo y Fiscal, con los siguientes componentes: Presidente, Grijalbo Fernandez Coutinho, de Brasil; Vicepresidente para el Cono Sur, Mario Elffman, de Argentina; Vicepresidente para los Países Andinos, Ivan Campero Villalba, de Bolivia; Vicepresidente para América Central y el Caribe, Antonio Raudillo Martín Sanchez, de Cuba; Secretario General de Organización y Finanzas, Hugo Cavalcanti Melo Filho, de Brasil; Director de Valorización y Prerogativas de los jueces de Trabajo, Julia Myriam Ofelia Feijó, de Uruguay; Director de Cultura y Defensa del Derecho del Trabajo, Oscar Alzaga, de Méjico; Consejo Consultivo y Fiscal: María Madalena Telesca, de Brasil; Luis Raffaghelli, de Argentina, Nancy Amanda Corrales García, de Uruguay, y Antonia Mara Vieira Loguercio, de Brasil. ♦

NOTAS

1. Conviene ir divulgando los contenidos de este Código, pues es tan útil y necesario su conocimiento (y apro-

vechamiento) por los jueces como por los abogados y litigantes: En esta materia:

art.28:"La exigencia de conocimiento y de capacitación permanente de los jueces tiene como fundamento el derecho de los justiciables y de la sociedad en general a obtener un servicio de calidad en la administración de justicia."

art.30:"La obligación de formación continuada de los jueces se extiende tanto a las materias específicamente jurídicas como a los saberes y técnicas que puedan favorecer el mejor cumplimiento de las funciones judiciales."

art.31: "El conocimiento y la capacitación de los jueces adquiere una especial intensidad en relación con las materias, las técnicas y las actitudes que conduzcan a la máxima protección de los derechos humanos y al desarrollo de los valores constitucionales."

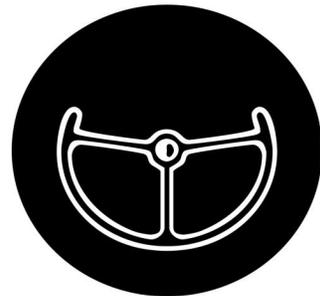
2. Arts. 38 y 39 del Código mencionado en nota '1'

3. Art. 1º. Es precisamente de esa norma fundamental que deriva la del art. 6, al afirmar que tanto el juez individual como el colectivo de los jueces tienen "el derecho y el deber de denunciar cualquier intento de perturbación de su independencia".

4. Art. 55.

**ASOCIACIÓN
DE PILOTOS
DE LÍNEAS
AÉREAS**

APLA



La integración del Trabajo, la Salud y el Derecho, de la mano de Alfredo L. Palacios

-----> por Ariel Rossi ¹

“**L**a salud del pueblo ha sido para mí, en todo momento, motivo constante de preocupación. Mis primeros proyectos, desde que me incorporé al quehacer legislativo, fueron inspirados por esa inquietud. Inicié mi labor con la reglamentación del trabajo de las mujeres y los niños... cuando volví a ocupar en el año 1932 una banca en el Senado, propicie proyectos de protección a la maternidad que dieron origen a las leyes 11.933 (creación de la Caja de Maternidad) y 12.341 (creación de la Dirección de Maternidad e Infancia, sancionada en 1936)”. Así se expresaba en el año 1961, nuevamente en el Senado, el abogado Dr. Alfredo Lorenzo Palacios, al propiciar (asesorado por el Médico pediatra Dr. Juan S. Maurín Navarro) la actualización de las leyes referidas; traía el puño lleno de verdades.

En 1937 Alfredo Palacios eleva un informe a la Cámara de Senadores, (publicados luego en dos libros: *El Dolor Argentino* (1938) y *Pueblos Desamparados* (1942)), sobre las condiciones de vida y de trabajo de las poblaciones de las provincias de Santiago del Estero, Tucumán, Salta, Jujuy, La Rioja, Catamarca, y San Juan. Si bien estudia las condiciones de trabajo de los adultos, de las mujeres y niños, de los salarios, etc., presta más atención a otros componentes del nivel de vida: los “albergues miserables”, “he entrado en centenares de habitaciones y he salido siempre con el corazón encogido... familias de seis, ocho y hasta diez personas viven hacinadas en ranchos sin puertas ni ventanas, construidas con quinchas, latas, palos, y lonas”; deplora el estado sanitario, la insuficiencia de la asistencia médica; menciona las enfermedades más importantes y, de éstas, a la desnutrición infantil; remarca un concepto de Salvador Maza sobre la influencia decisiva que los factores nutritivos tienen en la agravación de procesos comunes de habitual desarrollo benigno en condiciones normales de alimentación; se ocupa de los niños desnutridos en las aulas, “que llegan a la escuela en ayunas y los maestros me hablan de la imposibilidad de mantener

la atención del niño después de la segunda hora de clase”; de la deserción escolar y sus causas; del analfabetismo; de los inaptos para el servicio militar; del éxodo campesino, de los santiagueños “peregrinos del trabajo, proveedores de brazos para las faenas agrícolas y forestales de Santa Fe y Chaco, cosechas de Córdoba y las zafras de Tucumán, Salta y Jujuy”; de las “proveedurías ladronas”, denunciadas por el mismo Palacios veinte años antes.

Denuncia que “las riquezas de esta provincia (Tucumán) se encuentran en manos de una veintena de señores que, aparte del control de la producción, tienen grandes extensiones cultivadas con caña de azúcar” y que “durante la zafra se produce en los ingenios una promiscuidad incalificable entre hombres y mujeres... cada quince días (días de pago) el ingenio organiza una fiesta que no es otra cosa que un pretexto para que la gente beba en exceso durante dos o tres días y deje en la proveeduría todo o la mayor parte del dinero, fruto de su trabajo. Estas fiestas degeneran por el exceso de alcohol, en que hombres, mujeres y niños se confundan en el suelo en espectáculos obscenos que terminan con frecuencia en hechos de sangre”. Se refiere a los jornales insuficientes... a los niños que tienen que trabajar, en cuanto pueden levantar una pala o arriar mulas. Por último, el “latifundio y la ignorancia”... “hay departamentos en Salta como Santa Victoria e Iruya que constituyen grandes latifundios y pertenecen a una sola persona”, “el latifundio que es feudo, ensombrece todavía más el panorama de desolación que produce el Norte Argentino”, “problema fundamental es éste de la tierra, que habrá que encarar alguna vez definitivamente” porque “en esta noble tierra, el gran desocupado es el suelo”.

El informe de Palacios constituye una severa y dolorosa denuncia como lo testimonian fotografías, estadísticas, gráficos, y fundamentalmente las declaraciones e informes médicos entre los que se destacan los de Salvador Maza, Jacobo K. Goobar, Pedro Escudero y Juan S. Maurín Navarro. Se lo puede considerar

el primer estudio de patología médico-social realizado en nuestro país. De él surge, con toda evidencia, la relación de la enfermedad con las condiciones de vida y de trabajo, "las enfermedades que engendra la miseria", "por las condiciones extremas de pobreza e ignorancia"; muestra además, la estrecha dependencia de ambas, enfermedad y condiciones de vida y de trabajo, con la estructura económico-social.

Otra de las grandes preocupaciones de Palacios fue la reducción de la jornada laboral. Propició la ley 5.291, proyectada en 1905, y sancionada en 1907, la que establecía para los sectores más débiles de la producción, las mujeres y los niños, la jornada de ocho horas; no pudiendo lograr que prosperara el proyecto de ley de 48 horas semanales de trabajo para los varones adultos (jornadas de 8 horas), la comida y el descanso en mitad de la jornada, las que deberían efectuarse en lugares especiales. Recién en el 12 de septiembre de 1929, se sancionó la ley de la jornada laboral de ocho horas, y reglamentada casi cuatro años más tarde, el 16 de enero de 1933.

Es a raíz de la excesiva jornada laboral, que Alfredo Palacios, sorprende al mundo al implantar, por primera vez, en la Facultad de Derecho de La Plata, un laboratorio psicofisiológico para el estudio experimental del trabajo, y sorprendió también al trasladar ese laboratorio a los talleres obreros. Palacios instala el laboratorio en los talleres del Riachuelo y en una barcaza (llamada El Pampero), a sus orillas, vive todo el mes de julio de 1921. De ella sale todos los días a las cinco de la mañana y espera a los trabajadores para iniciar los estudios cuyas conclusiones serán terminantes y con las que asentará un rudo golpe al taylorismo.

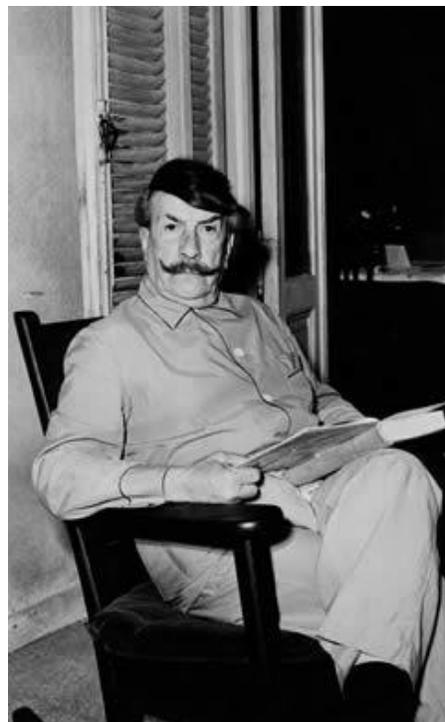
Al concluir su informe, será ponderado por los más grandes científicos del mundo: Ramón y Cajal, Turró, Marañón, Pic, Patrizzi, etc.

Sus investigaciones originales (ergográficas, psicográficas, pneumocardiográficas), que fuera ayudado desde el punto de vista técnico por el Profesor Alberti, psicólogo experimental de la Facultad de Filosofía, fueron realizadas en los trabajadores del Estado. Los resultados de estas investigaciones fueron publicadas en 1922, en el libro: *La Fatiga y sus Proyecciones Sociales*. Los trabajadores fueron estudiados durante las jornadas de ocho horas: a la mañana al ingreso a los establecimientos, después de cuatro o cinco horas, y al finalizar la jornada laboral.

En el último capítulo del libro (Fenómenos patológicos producidos por la fatiga), estudia la influencia de la fatiga sobre el funcionamiento del organismo, la mortalidad, la inteligencia, los accidentes del trabajo, el alcoholismo, las enfermedades infecciosas, la tuberculosis, etc. Dedicó algunas páginas a las alteraciones en diversos órganos producidas por la fatiga, la ruina orgánica de nuestros trabajadores, los inútiles para el servicio militar, el reposo de las madres obreras, la salud del hijo, etc.

El libro de Palacios, *La Fatiga y sus Proyecciones Sociales*, constituyó para la época un doble aporte: para los obreros de la Argentina un elemento más para la lucha por sus derechos, esta vez de categoría científica, para la reducción de la jornada laboral, es decir para lograr la conquista de la jornada de ocho horas; y contra la prolongación de la jornada para los obreros de otros países.

Es a través de sus estudios, y con la ayuda de importantes médicos, que determina un vínculo indisoluble entre el Trabajo, el Derecho y la Medicina en pos de la salud de los trabajadores, criticando severamente la estructura social vigente. ♦



NOTA

1. Médico
Especialista en Cirugía General
Especialista en Cirugía de Cabeza y Cuello
Especialista en Medicina Interna
Especialista en Medicina del Trabajo
Especialista en Medicina Legal

BIBLIOGRAFÍA

- Falcón R. *El mundo del trabajo urbano (1890-1814)*. Centro Editor de América Latina; Buenos Aires, 1986.
- García Costa V. O. Alfredo L. Palacios. *Un socialismo argentino y para la argentina*. Tomo I-II. Centro Editor de América Latina; Buenos Aires; 1986.
- Palacios A. L. *El Dolor Argentino*. Claridad; Buenos Aires, 1938.
- Palacios A. L. *La Fatiga y sus Proyecciones Sociales*. Claridad; Buenos Aires, 1944.
- Palacios A. L. *Pueblos Desamparados. La Vanguardia*; Buenos Aires, 1942.
- Palermo E. *Salud, Enfermedad y Estructura Social*. Editorial Cartago; Buenos Aires, 1986.
- Recalde H. *Mujer condiciones de vida, de trabajo y salud*. Tomo I-II. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires. 1988.

Acerca de la llamada “disponibilidad colectiva”

PRIMERA PARTE

-----> por León Piasek

La Causa Laboral ha convocado al autor para analizar a fondo un tema espinoso y controvertido como es el de la sucesión normativa convencional (sucesión de convenios colectivos de trabajo), el alcance de la autonomía colectiva y los posibles efectos jurídicos de la derogación de derechos adquiridos. Atento la complejidad del tema, se ha decidido dividirlo en dos partes. Aquí presentamos la primera.

El principio de progresividad

Como se ha expresado con justeza en diversos análisis sobre la cuestión, el instituto de la “disponibilidad colectiva” debe observarse a la luz de normas y principios supraconstitucionales y del art. 14 bis de la Constitución Nacional, cuando expresa que “...el trabajador en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes las que aseguran al trabajador una retribución justa y condiciones dignas y equitativas de la labor...”.

Nuestra postura respecto a esta cuestión, sin importar si se trata de sucesión de convenios del mismo ámbito o de sucesión de convenios de distintos ámbitos (mayor de actividad o menor de empresa, por ejemplo), es la siguiente:

De conformidad con las disposiciones de la Ley 14.250, no puede el Poder Ejecutivo Nacional derogar expresas disposiciones de una C.C.T., ni las partes disponer de los derechos individuales de los trabajadores comprendidos en ese marco normativo, pues de tal suerte, se viola el art. 6to. de la misma, se salta la valla infranqueable de los arts. 7, 8 —especialmente— y 9 de la LCT y se desconoce la garantía del art. 14 bis de la Constitución Nacional, con las excepciones que la propia legislación contenga, en casos de crisis debidamente comprobada y en todo caso su extensión debe adecuarse a la excepcionalidad y pro-

visoriedad de una situación determinada en base a pautas objetivas.

Creíamos, antes de la sanción de la ley 25877, que el texto proyectado del art. 24 podía terminar definitivamente con los debates doctrinarios. Pero la redacción definitiva de este artículo renovó la polémica respecto del alcance derogatorio de un convenio colectivo posterior de igual ámbito (art.24 inc.a) y de la misma manera respecto a si un convenio de ámbito menor puede o no puede derogar mejores derechos contenidos en uno de ámbito mayor que lo precede en el tiempo. Nos parecía, coincidiendo con una parte de la doctrina, que:

*“... Agrega finalmente el art 23 que los convenios de ámbito menor pueden considerar, además, **condiciones más favorables al trabajador**, y parecería a primera vista redundante que la ley deba decidir lo que —todos sabemos— el orden público laboral ha establecido ya como principio general: el convenio puede disponer por sobre los mínimos legales inderogables, el de ámbito menor por sobre los estándares fijados en el de ámbito mayor y el contrato individual por encima de todos ellos, siempre que fuera a favor del trabajador. Y sin embargo no es redundante que la ley ratifique lo establecido por los arts. 7 y 8 de las leyes 20.744 y 14.250 originales, saliendo como estamos de una legislación que pretendió derogar el principio de la norma más favorable...”¹.*

Continúa el autor citado sosteniendo que:

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

temporal de dos convenios.”.....La ley actual, en su art. 24 inc. b) establece exactamente lo contrario: el convenio posterior modificará al anterior, siempre que fueran de distinto ámbito, **en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador**. La comparación entre convenios se hará siguiendo el principio hermenéutico de la comparación por instituciones, tal como rige en el marco de la relación individual de trabajo (art. 9 LCT) y como lo acepta la mayoría de la doctrina, a pesar de que el texto del art. 7 de la ley 14.250 —armonizado con el art. 8 de la LCT— apunta más bien al criterio de la acumulación normativa....” “...El criterio de comparación por instituciones (“conglomeramiento por instituciones”) ha sufrido algunas críticas doctrinarias cuando de convenios —y no de leyes— se trata, en tanto y en cuanto la generación de las normas convencionales proviene de una negociación donde las partes colectivas han concedido, seguramente, alguna posición en el tratamiento de alguna institución a cambio de una concesión en sentido contrario en el tratamiento de otra. La crítica parece en principio atinada, pero es un problema más fácil de plantear que de resolver, y en todo caso el respeto a lo negociado globalmente, deberá ceder ante las condiciones más favorables para el trabajador, provenientes de cada institución....”. (Ver nota 1)

Pero recientes pronunciamientos de la CNAT desmienten nuestra especulación, al menos en relación a la letra y el espíritu del art.24 inc. b) de la ley 25.877, ya que se sigue sacralizando de alguna manera la disponibilidad colectiva, por lo que parece que para un sector de los operadores del derecho del trabajo, dicha disponibilidad, y las facultades de homologación ministerial, hacen “cosa juzgada”.

En reciente pronunciamiento², el Sr. Fiscal General reivindica, ante un conflicto de sucesión normativa convencional, “el dinamismo propio de la negociación sectorial” y plantea que “no se controvierte la potestad de los sujetos colectivos para revisar las convenciones colectivas pretéritas sin otra valla de la que surgiría del garantismo legal”.

Si bien no compartimos la tesis del Sr. Fiscal General en esta materia; nos deja el funcionario judicial (cuya sapiencia seguimos admirando) una hendidura abierta que legitima las revisiones judiciales de los convenios colectivos de trabajo cuando se impugnara “su legitimidad formal o intrínseca”.

Si este criterio se difundiera a partir de la autoridad que emana de los dictámenes del Sr. Fiscal General de Trabajo, la discusión doctrinaria sobre el conflicto que suscita la sucesión de convenios colectivos de trabajo se renovarían y deberíamos volver a discutir algunas cuestiones que se pusieron en el tapete en la década del 90, a partir de las experiencias nefastas de convenios colectivos de trabajo que modificaban *in pejus* derechos incorporados en los contratos de trabajo individuales de los trabajadores representados por las asociaciones sindicales.

Como bien decía Alejandro Segura hace poco: “La pirámide laboral funcionó medio siglo bajo el signo ley piso básico debajo del cual no hay vida digna, convenio colectivo mejorador de esos niveles y el contrato individual de trabajo inalterable, salvo novación objetiva consensuada sin lesión para el trabajador”.³

En el mismo trabajo y en otras publicaciones que han analizado los efectos de la ley 25250, se criticaba a esta norma (vulgarmente conocida como “Ley Banelco”, por su espurio origen, y que por suerte ha sido reformada al salir a luz el escándalo de las coimas) pues se

denunciaba la posibilidad de que un convenio posterior pudiera derogar las cláusulas de un convenio anterior “en cualquier sentido”. Ello le restaba contenido progresivo a la negociación colectiva, a su producto esencial que es el convenio colectivo de trabajo, el cual se había concebido como una herramienta para mejorar las condiciones salariales y laborales de la clase trabajadora.

La “disponibilidad” colectiva, entendida como la libertad de las partes en la negociación colectiva de derogar los principios protectorios del derecho del trabajo, se comenzaba a aceptar en la década “infame” de los 90 —como bien la definía Hector Recalde— y según ella era lícito violar el principio de irrenunciabilidad, el de la norma más favorable y la inalterabilidad de los derechos preexistentes incorporados en los contratos de trabajo.

Nos hacemos cargo de que prestigiosos doctrinarios y iuslaboralistas, como Adrián Goldín o Juan Carlos Fernández Madrid, entienden que los convenios posteriores derogan los anteriores de igual ámbito, en base a un respeto excesivo de la autonomía colectiva, como también se desprende de la jurisprudencia analizada. Para el primero si se impusiera a los sindicatos negociar hacia un sentido progresivo, se restringirían sus facultades para atender situaciones de crisis o de cambio económico o tecnológico sobre el mercado y la situación de empleo. Para nosotros, éstas son las situaciones excepcionales a la regla general que se esboza como tesis en este sintético trabajo.

Para Fernández Madrid, las normas del convenio colectivo de trabajo forman un marco heterónimo cambiante y ajeno que no se incorporan al contrato de trabajo y en consecuencia no rige ningún derecho adquirido al mantenimiento in-

definido de leyes o reglamentos o la inalterabilidad de los mismos.

No estamos de acuerdo con esta teoría y participamos de la inteligente relectura de esta cuestión que hace años intenta explicarnos Enrique Arias Gibert, que advierte que *"la modificación in pejus de una norma de orden público de protección no modifica los contenidos del contrato (regidos en tal sentido por lo normado por el art.3 del Código Civil) sino el ámbito lícito de contratación de la categoría de actos jurídicos de nivel inferior en la jerarquía normativa."*

Este singular análisis reivindica la pirámide normativa, inalterada en los hechos hasta que se empezó a aceptar que el sindicato podía hacer lo que no hacía anteriormente —al menos en forma generalizada— de disponer *in pejus* niveles de protección consagrados en convenios colectivos anteriores y en los contratos individuales de trabajo.

En un pequeño aporte a favor de rediscutir esta cuestión, diremos que no es ocioso releer las tutelas a los derechos sociales y humanos de la novísima Constitución Nacional; en efecto, el art. 75 inc. 22 incorpora con jerarquía constitucional (y deben entenderse complementarios los derechos y garantías reconocidos por la misma Constitución), entre otros, al Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, garantizando condiciones de trabajo que aseguren una remuneración equitativa, que posibilite condiciones de existencia digna para los trabajadores y sus familias, programa asimismo el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como las remuneraciones de los días festivos, etc.

Son estas disposiciones, a su vez, derivación de la forma inicial

expresada en el tratado de Versalles que dio nacimiento a la O.I.T, pues se entendía que debía garantizarse *"a todos una justa retribución de los frutos del progreso"* o bien que, *"el trabajo no es una mera mercancía"* por lo tanto, no puede considerarse al trabajador como la pieza de una máquina o un engranaje en la producción, y menos aún como el factor de ajuste del déficit fiscal, se trata de la actividad del ser humano con todas sus necesidades y el respeto por su dignidad se mide fundamentalmente por *"su remuneración suficiente"*.

En base a ello, es que se ha elaborado en materia salarial el principio de la intangibilidad de la remuneración como componente del Orden Público Laboral.

El salario tiene carácter alimentario y es un derecho adquirido, incorporado al patrimonio del trabajador, que goza de la protección del art. 17 de la Constitución. Se ha expresado en numerosos fallos y en doctrina que su disminución, invocando necesidades del Estado, o sin una contraprestación equivalente en el ámbito privado también, debe superar el test del contenido mínimo esencial de los derechos, contenido mínimo que, si se afecta, produce una alteración arbitraria, prohibida por el Art. 28 de la Constitución Nacional.

Entre otras normas de derecho internacional aplicables a esta cuestión liminar del derecho colectivo del trabajo, es decir la procedencia de disponibilidad colectiva de alcance peyorativo, recordamos, siguiendo al autor citado, que el artículo 26 de la CADH remite a la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA), cuyo artículo 45 literal c) reconoce el deber de protección a los derechos a la huelga y a la negociación colectiva por parte de los Estados miembros.

La Comisión Interamericana, en el marco de informes sobre países, ha interpretado esta obligación sosteniendo que *"el carácter progresivo con que la mayoría de los instrumentos internacionales caracteriza las obligaciones estatales relacionadas con los derechos económicos, sociales y culturales implica para los Estados, con efectos inmediatos, la obligación general de procurar constantemente la realización de los derechos consagrados sin retrocesos..."* (Véase Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, Observación General N° 3, adoptada en el Quinto Período de Sesiones, 1990, E/1991/23; Principios de Limburgo, Human Rights Quarterly, vol. 9, N° 2, 1987, pág. 121). Luego, los retrocesos en materia de derechos económicos, sociales y culturales pueden configurar una violación, entre otras disposiciones, a lo dispuesto en el artículo 26 de la Convención Americana.

En el plano de los derechos económicos, sociales y culturales, la obligación de no regresividad impuesta a los Estados, permite el control por parte del Poder Judicial, sobre las medidas adoptadas por los otros Poderes, que al derogar o reducir el nivel de los derechos ya establecidos de que goza la población, podría configurar un caso de inconstitucionalidad, por contrariar una norma de jerarquía superior y configuraría además incumplimiento de los compromisos internacionales contraídos, acarreado la consiguiente responsabilidad internacional.

En relación a la cuestión, podemos decir que la violación a los convenios n° 87 y 98 de la O.I.T. es perfectamente revisable judicialmente si se desmejoran las condiciones laborales de los trabajadores: *"...El Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. ha expresado que ..."*

el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical y los sindicatos deberían tener el derecho mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan..." (Recopilación de 1995, párr. 641).

Desde el punto de vista procesal e interpretativo, corresponderá al demandante demostrar el carácter regresivo de la norma que impugna. Probado esto, la norma se presumirá inválida y corresponde al Estado la carga de acreditar que, pese a ser regresiva, la norma es justificable (cfr. Abramovich, Víctor y Courtis, Christian)

Cabe resaltar que, por imperio del art. 8 de la ley 14.250, las condiciones más favorables para los trabajadores provenientes del contrato individual de trabajo, no podrán ser afectadas en ningún caso, ni por el convenio anterior ni por el posterior, cualquiera fuese su ámbito.

De lo contrario estaríamos, por un lado, reestableciendo la lisa y llana disponibilidad colectiva, y entonces reponiendo por vía interpretativa, lo que la ley 25.877 había querido expresamente derogar, al derogar la ley 25.250 y, por el otro, vul-

nerando **el principio de progresividad en materia de derechos sociales** que surge del art. 1 del Protocolo de San Salvador, anexo a la Convención Americana de Derechos Humanos, conocida como **Pacto de San José de Costa Rica**, el que fue ratificado por nuestro país mediante ley 24.658, y el que por ende goza de jerarquía suprallegal a partir de lo normado por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

El Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. ha expresado que "*el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical y los sindicatos deberían tener el derecho mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan...*".

Ello implica que ante la pluralidad de convenios, uno de ámbito mayor y otro de menor, ambos aplicables ya que los trabajadores no renunciaron a la representación de sus intereses colectivos que se expresa en la medida de la personería gremial, al interpretar el juez ambas normas, debe aplicar la más favorable para el trabajador, a partir del contrato individual y teniendo en cuenta las instituciones del Derecho del Trabajo.

La regla y las excepciones

Cualquiera sea la interpretación de la llamada *prevalencia* o *prelación* como reza el art.25 de Ley 25.877 ya comentado, lo cierto es que un convenio posterior de distinto nivel no es derogatorio, ni sustituye la voluntad de las partes del convenio anterior vigente voluntaria o ultra-activamente.

De lo que no quedan dudas es de que al establecerse en el art. 24 inc.b) que la disponibilidad es exclusiva de los convenios de un mismo ámbito y nivel, a *contrario sensu* no puede haber disponibilidad del convenio ulterior sobre uno anterior de distinto ámbito y nivel.

Suponiendo los distintos casos que pueden darse entre coexistencia de convenios colectivos de distinto nivel –supongamos la coexistencia de un convenio de ámbito menor, menos beneficioso para el trabajador, posterior a un convenio de ámbito mayor vigente–, en tal supuesto, la llamada “prevalencia” no hace suponer que por la existencia de un convenio de ámbito menor, pierde vigencia el de ámbito mayor. Resulta entonces inevitable en la interpretación del convenio colectivo que al momento de la aplicación en el contrato individual de trabajo debe hacerse a la luz del

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



Adherido al ICEM y FUTINAL

principio de norma más favorable (art. 9 L.C.T. y art. 7 ley 14.250).

No obstante la superposición normativa producto de las sucesivas reformas, el régimen vigente establece excepciones por la vía convencional a la intangibilidad del convenio colectivo. Aquí retomamos la centralidad de nuestra tesis, en relación a la vigencia de la regla –prohibición de derogación *in pejus*– y a la existencia de las excepciones.

En efecto, la ley 24.013 establece para el nivel inferior dos procedimientos excepcionales: el de "reestructuración productiva" y el "preventivo de crisis" (arts. 95 y 98), con valor de convenio colectivo y homologable por la autoridad de aplicación.

Por su parte, la ley 24.467 para las PyMES establece también un procedimiento especial con claras pautas de disponibilidad sobre el C.C.T. vigente, inclusive disponibilidades legales no previstas para las demás empresas.

El art. 20 de la ley 24.522 establece la suspensión de la vigencia de los C.C.T. por el plazo de tres años y la posibilidad de negociar un C.C.T. de crisis por el plazo del concurso preventivo y hasta un plazo máximo de tres años; este tema es tratado por el suscripto con citas de diversos autores en un trabajo anterior. En la ponencia

que se refiere en la nota 4, advertimos respecto de la inconstitucionalidad de este mecanismo que "suspendía" los derechos señalando los riesgos de su interpretación en perjuicio de los trabajadores.

Estos mecanismos de disponibilidad colectiva que permiten un régimen de excepción, no tienen coherencia con un sistema de prevalencia absoluta del nivel inferior por sobre el nivel superior y tampoco aunque se trate de "igual ámbito".

Si la posibilidad derogatoria de un convenio posterior respecto de uno anterior de cualquier ámbito es entendida en términos absolutos, no se advierte cuál es el sentido de al existencia de las excepciones.

Resulta entonces más coherente, razonable y ajustado a derecho entender, a la luz de nuestra interpretación, que el legislador intenta preservar la intangibilidad convencional a través de un sistema de coexistencia, dejando vigentes solo excepciones taxativas para los supuestos de crisis en la empresa o modificación de la situación económica específica, o las transformaciones tecnológicas y estructurales a que puedan ser sometidas, siempre en forma excepcional, provisoria y debidamente fundada la necesidad de resignar derechos sólo temporalmente. ♦

NOTAS

1. Cfr. Alejandro Raúl Ferrari en "Reforma Laboral Ley 25.877". Editorial Nova Tesis. Además agrega que "...En ocasión de la discusión previa a la sanción de la ley 25.250, el miembro informante por la minoría diputado G.A. Martínez, expresó que: "... permitir que un convenio de ámbito menor anterior no pueda ser modificado por otro convenio posterior superior cuando éste último es más favorable a los trabajadores, significa retroceder cincuenta años en los derechos sociales de nuestro país ...". Y el diputado Díaz Bancalari, que: "... la convención colectiva por actividad pone un piso que no se puede perforar. Es el orden público laboral, es la garantía mínima. Ahora venimos a descubrir la descentralización de la negociación colectiva cuando está descentralizada desde hace rato. Todos los sindicatos celebran convenios colectivos a nivel de empresa. Todos lo hacen a la alza, pero si se deroga el principio de la norma más favorable al trabajador, todas las negociaciones serán por la baja.". También, en contra del criterio de la ley 25.250, ver el Plenario 157, "Borghello c Standard Electric", del 15/07/71: "... una convención colectiva de trabajo celebrada de conformidad a la ley 14.250 no puede dejar sin efecto las condiciones de trabajo pactadas bajo la forma de uno de los denominados convenios de empresa de derecho común, aplicables a una determinada relación individual de trabajo más favorable al trabajador ...".
2. Dictamen Nro:42172 autos "LAINO JUAN BAUTISTA Y OTROS C/TELECOM ARGENTINA S.A. CNAT SALAIV. ; criterio que ha sido recogido por otras Salas (CNAT Sala III: autos : "Prieto María Victoria c/Telecom.
3. Documento presentado en Taller Nro.IV en las XXIX Jornadas de Derecho Laboral de la AAL en Rosario de octubre de 2004.
4. XXXIX Jornadas de Derecho Laboral de A.A.L. ponencia para el Taller IV, **Conflicto y negociación**. El artículo 20 de la ley de Concurso y Quiebras es un riesgo inminente para la vigencia de derechos laborales fundamentales.

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

Apuntes en pos de un avance en la democratización de los poderes empresarios

Algunas reflexiones acerca del ius variandi y la Ley 26.088

-----> por Natalia Belén Salvo y Verónica Tedesco Danza

1. Introducción

Desde antaño se ha justificado la existencia de la facultad que tiene el empleador de modificar unilateralmente ciertas condiciones no estructurales del contrato de trabajo, como consecuencia lógica del poder de dirección.

Este presupuesto causal funcionó como antecedente de dicha facultad a la hora de la explicitación de la motivación de la misma, y a su vez, como naturalización y perpetuación de la titularidad de una prerrogativa que aparecía como efecto reflejo de un poder constituido.

En este estado, el plano de discusión quedó circunscrito al debate acerca del fundamento de los poderes del empleador, entre los que se encuentra el poder de dirección, supuesto basamento de la existencia del ius variandi.

Sostenemos que, en primer término, el ius variandi no deriva del poder de dirección que ostenta el empleador, y consideramos que es una potestad independiente que exacerba el contenido del poder mencionado siempre y cuando entendamos a este último como la posibilidad del empleador de direccionar –en cuanto a la modalidad– la prestación del trabajador en miras al cumplimiento del fin de la empresa.

Si el contenido del poder de dirección opera sólo en el marco de la prestación de servicios (obligación vertebral a cargo del trabajador), objeto del contrato de trabajo y, por tanto, elemento estructural del mismo, es una contradicción suponer que el ejercicio del ius variandi deriva de ese poder ya que esta facultad no puede recaer en elementos esenciales del contrato de tra-

bajo, y sin duda la categoría laboral (que es el límite principal a la polivalencia funcional y a la arbitrariedad en la inexistencia de fronteras en las tareas a prestar) es una condición esencial del negocio jurídico laboral.

Como segunda afirmación postulamos que resulta dificultosa la concreción de la democratización de los poderes del empleador, en tanto y en cuanto se persista en la sustracción del debate y en la omisión del develamiento de los fundamentos de estos últimos, prescindiendo del carácter de poderes de derecho público delegados por el Estado que, por tanto, debe respetar las mismas restricciones de orden constitucional que aquellos.

2. La concreción de la democratización de los poderes del empleador. Una cuestión de cristalización de fundamentos y de titularidad

Resulta una suerte de eufemismo postular la democratización de los poderes del empleador cuando democracia implica necesariamente que el poder de una pluralidad de sujetos (sea un Estado o la misma empresa) sea el reflejo de la voluntad de esos sujetos. Entonces, si la titularidad de los poderes necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial (que es lo único que justifica su existencia) está en cabeza de uno sólo de los sujetos del contrato, mal puede perseguirse la democratización de los mismos en tanto estos emanan de una voluntad unívoca.

En primer lugar, debe quedar sentado que los poderes que detenta el empleador son potestades normativas delegadas legislativamente en cabeza del

aquel, vale decir, el Estado delega en un particular la capacidad con virtualidad bastante para generar normas, aptitud que configura un verdadero poder jurígeno.

Estos poderes se manifiestan de tres formas conocidas, a saber: poder de dirección (que atañe específicamente a la prestación, esto es, el “como” en la realización de la misma), poder de organización (relativo a la estructuración económica y técnica de la empresa en orden a la consecución de la finalidad productiva que posee), y disciplinario (el más monárquico de los poderes toda vez que representa una verdadera *iuris dictio* ante la falta o incumplimiento contractual del trabajador sin las garantías constitucionales del debido proceso y en quebranto al aforismo romano “*ne - mo iudex in causa propria*”¹).

A partir de esta afirmación, se desprende que los poderes exorbitantes del empleador no participan de las características propias de la “facultad” (entendida como prerrogativa que se agota en el acto de su ejercicio).

Por el contrario, los poderes del empleador conllevan la posibilidad de crear derechos y obligaciones.

Entonces: En el contrato de trabajo, uno de los sujetos —el empleador— detenta verdaderos poderes de derecho público que fueron delegados por el legislador, y en este orden el negocio jurídico laboral es la causa de las obligaciones que poseen el trabajador y el empleador, y los poderes que la ley delega en este último son fuente normativa en el sentido que unilateralmente pueden crear más obligaciones que las que originalmente gravaban a los sujetos contratantes.

Por ello, los poderes no son obligaciones son, por el contrario, poderes capaces de crear obligaciones. La particularidad, respecto de la generalidad de las obligacio-

nes, es que el producto obligacional que emerge de los poderes normativos carece de objeto hasta el momento del efectivo ejercicio, esto es, hasta que esa latencia se materializa en acto. Si aceptamos esto —toda vez que toda obligación tiene un objeto, sujeto y causa conf. Art. 499 CC—, no debe pasar inadvertido que la causa de dichas obligaciones no es otra que la sola voluntad del empleador.

Por todo lo expuesto, cuando el empleador realiza una modificación contractual funcional, accesorio y en respeto al principio de indemnidad, esa modificación es un acto jurídico unilateral en los términos de los art. 944 y 946 del Código Civil, vale decir, es un acto que depende de la voluntad de una sola de las partes que tiene por fin inmediato crear, modificar, transferir o extinguir obligaciones.

En este orden de ideas, la posibilidad de engendrar obligaciones con el solo concurso de la voluntad unilateral del empleador exorbita el marco de los contratos en tanto generadores de obligaciones por voluntad concurrente (art. 1137 C.C.).

Consecuentemente, si los poderes que posee el empleador por delegación legislativa son tales, no hay razón para que estos no se vean restringidos por las mismas limitaciones que los poderes públicos, principalmente a través de la imposición preliminar de razonabilidad que establece la Constitución Nacional en el art. 28.

El punto nodal de la problemática de los poderes es, sin duda, no la necesidad de su existencia justificada, además, por la definición misma de empresa que aporta el art. 5 de la LCT en tanto organización que tiende a la consecución de un fin productivo determinado, sino la titularidad de los mismos, que, en nuestro sistema se atribuye únicamente al empleador.

Esta asignación de titularidad responde, vale decirlo, a meras razones de conveniencia social y decisión política, sin más, resultando forzado intentar hallar alguna suerte de razón puramente analítica y trascendental a fin de garantizar una especie de ajustamiento del orden jurídico social a un cientificismo rigorista y aséptico que no es tal cosa.

Los fundamentos no dejan de serlo por no revestir la característica de formalidad que se supone debe tener todo fundamento científico. Develarlo colabora, como siempre, a poner el coto necesario a la magnitud de un poder generado por una cuestión de hecho de desigualdad innegable, y a merituar su composición a los efectos de imponerles las restricciones pertinentes en miras al logro de la libertad efectiva del trabajador en el desarrollo de la relación de trabajo.

Así, la causa en virtud de la cual emergen los poderes empresarios no puede encontrarse en la propiedad de los medios de producción, toda vez que en sí misma el carácter de propietario en términos de derecho reales per se nada dice respecto de la titularidad fáctica de dichos poderes, sin perjuicio de que pueda asumirse la existencia previa de dicho poder a una relación jurídica determinada que los legitima.

Tal como afirma Arias Gibert, los poderes normativos son ejercidos por el empleador con independencia de la relación entre el empresario y la cosa, pues en un todo de acuerdo con lo que establece el art. 497 CC, a toda obligación personal corresponde un derecho personal, toda vez que no hay obligaciones que respondan a derechos reales.²

En este línea argumental aceptar que los poderes del empleador tienen causa en la propiedad de los

medio de producción, implicaría hacerse cargo de las derivaciones de ese axioma, como por ejemplo la posibilidad de propiedad de la persona del trabajador por parte del empleador, la esclavitud misma, habida cuenta que este último por el mero derecho de propiedad sobre los instrumentos de la producción tendría la posibilidad de disponer del cuerpo del trabajador.

En este sentido, todo poder es siempre de facto. Ese poder que, sin hesitación, preexiste a la relación laboral, se legitima sin coto alguno en la celebración del contrato de trabajo.

La titularidad de los poderes no es consustancial con el empleador, en primer término, la misma Constitución Nacional admite la titularidad conjunta y compartida entre el trabajador y el empleador al momento que establece en el art. 14 Bis la “**participación en las ganancias, el control de la producción y la colaboración en la dirección**”.

Además, los únicos límites legales que impone el Régimen del Contrato de Trabajo al ejercicio de los poderes delegados no aumentan los de orden constitucional, va-

le decir, no solo que no acrecientan la protección por medio de la restricción a un poder a fin de hacerlo menos absoluto, sino que, en cierto aspecto, resultan inocuos ya que el art. 64 LCT establece que la facultad de organización es SUFICIENTE. La pregunta es donde termina la órbita de esa suficiencia.

Recién en el art. 65 LCT que trata del poder de dirección específicamente, se introduce el extremo de la funcionalidad atendiendo a los fines de la empresa, y en el art. 68 prescribe se impone el respeto al orden público laboral, el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales.

Es decir, si bien es cierto que la propia definición de empresa exige, a la hora del logro y la consecución del fin productivo que la hace tal cosa, de una dirección, eso no significa que la titularidad deba recaer solo en cabeza del empleador.

Se ha dicho también que la dependencia implica el sometimiento del trabajador a los poderes del empleador. Sin embargo, no debe omitirse que el poder, así como la

relación de dependencia, es una relación, y no una cosa inmaterial que grava la cabeza del trabajador. La dependencia manifestada como sumisión es la otra cara del poder que la engendra, es decir, conforman un mismo fenómeno. Hay sumisión/dependencia porque hay un poder que la hace tal cosa, con lo cual estamos en el punto de partida en lo que a justificación se refiere. Ninguno nace antes que otro, el trabajador es dependiente desde el momento que solo tiene para participar en el reparto de bienes y servicios en una sociedad determinada su propia nuda fuerza de trabajo, su propia existencia, y a la vez se lo priva oponiéndole el instrumento de la producción, y el propio producido de su energía cosificada. El poder, a su vez, nace con el ejército masivo de trabajadores que necesita pertenecer a la sociedad, condicionándose esa pertenencia a la celebración de un contrato (el de trabajo), y asegurándose la inviolabilidad en la propiedad privada y la propiedad de los instrumentos y el objeto de producción en cabeza del empleador.

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

3. La importancia de la funcionalidad como extremo capital en la legitimidad del ejercicio del *ius variandi*

Se ha dicho respecto de la justificación de la trilogía de poderes que detenta el empleador, que es el carácter dinámico de la relación de trabajo la que los fundamenta, haciendo derivar la existencia de la facultad del empleador de modificar unilateralmente ciertas condiciones de trabajo del co-contratante de dicho dinamismo.

Ahora bien, huelga aclarar que toda relación jurídica cuyas obligaciones que engendran no sean puras y simples sino de tracto sucesivo, es decir, que se desarrollen en el decurso de dicha relación y no se agoten en el puro acto inicial, son siempre dinámicas. Es imposible que queden petrificadas aún con el efecto del tiempo. Esa petrificación es posible solo en un plano analítico y sincrónico.

Asimismo, esa fundamentación no explica más que una característica común a toda relación jurídica que se prolongue en el tiempo. Si entendemos el dinamismo como algo perteneciente y relativo a la fuerza cuando produce movimiento, debemos preguntarnos en cual de todas las fuerzas que empujan al movimiento "dinámico" se pone el plus de significación para que se le dé virtualidad para provocar la existencia de una facultad de modificación contractual en cabeza de un solo co-contratante.

En este caso, el "dinamismo" de la relación laboral al cual se le atribuye la potencialidad de exigir necesariamente la posibilidad de modificación contractual abierta por parte del empleador, siempre tiende al ajustamiento de la actividad empresaria a fin de lograr el finis operatum del empleador, la lógica de rentabilidad y eficiencia, que-

riendo asimilarse la misma al progreso tecnológico y económico como una suerte de destino trascendente e inmanente.

No hay una fuerza que subyace a la empresa, es el dinamismo que prepondera el que la encauza, la puja constante entre la correlación de fuerzas del trabajador y el empleador. De allí la peligrosidad de esta dinámica que esconde subrepticamente la imposición patronal de su propia lógica.

Al analizar la procedencia del ejercicio válido del *ius variandi*, la doctrina y la jurisprudencia han de algún modo incurrido en una desjerarquización de importancia de los requisitos que exige el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo. Va de suyo que tal como se afirma, para que la facultad de modificar unilateralmente el contrato de trabajo en sus condiciones accesorias por parte del empleador sean legítimas deben concurrir tres vallas impeditivas, ahora bien, ello no implica caer en una suerte de nivelación de importancia. Queremos decir que en un sistema republicano de gobierno, por más que el empleador modifique condiciones secundarias del contrato de trabajo, o no afecte el principio de indemnidad con esa variación, si ese cambio es caprichoso, arbitrario o irrazonable, poco importa el respeto a las dos condiciones de legalidad restantes. Es cierto que nunca se ha negado este criterio, pero las consecuencias y los pensamientos derivados de una suposición implícita de igualdad de condiciones conllevan no hacer un orden de prelación que es a todas luces de importancia capital a la hora de la democratización de los poderes del empleador.

En otras palabras, si de democratización en el seno de la empresa se habla, es decir, que la correlación de fuerzas que necesariamente se desenvuelven en el inte-

rior de un escenario de intereses no homogéneos lo haga en un ámbito que sea la continuación del Estado y no su separación y aislamiento absoluto, lo primero que debemos imponer es la razonabilidad como pauta a la hora del ejercicio de todo poder.

El fin al que debe ajustarse la eventual modificación contractual que dispusiera el empleador, no es otro que el fin productivo de la empresa que se lee en el art. 5 del RCT. Es ese mismo fin el que conforma a la empresa como tal. Así, la empresa no puede leerse sino a través del concepto de estructura, interpretándose a su vez en el marco de las condiciones de reproducción propias del modo de producción capitalista.

El fin, razón estructurante de la empresa, y la empresa es EMPRENDIMIENTO y *esta constituida* por MEDIOS (materiales, inmateriales y personales), ORDENADOS, para la *consecución* de un FIN PRODUCTIVO.

En consecuencia, la empresa es ***una estructura que opera como medio para la obtención de un fin determinado.***

Ese fin que ensambla los elementos de la empresa es el llamado *finis operis* (fin del emprendimiento) del cual depende su naturaleza misma de medio, fin que se distingue del de las personas en tanto medios personales, y que se denomina *finis operantium*.

Se ha argumentado que la diferenciación entre el fin de la empresa (*finis operis*) y el fin del empresario era la antesala de la obligada participación compulsiva del trabajador en la suerte económica de la empresa, por cuanto este último sería tratado como un socio, con la consecuente desprotección que implicaría –en esa falta de identificación– no advertir la lógica del lucro empresario. Ahora bien, descri-

minar la existencia de dos fines diferentes no implica, en primer término, negar el conflicto inherente que se da en las relaciones de trabajo, y en segundo lugar, involucrar al trabajo en la suerte de la empresa por identificarlo con su fin, sino que muy por el contrario, aquellos que inocentemente creen ver peligrar el carácter tuitivo del derecho del trabajo por "negar" el fin empresario, caen en la confusión producto del mismo razonamiento que impide al considerar al empresario dueño de la empresa y por tanto al trabajador ajeno a ella.

4. La modificación de la ley 26.088

La ley 26.088 introduce la posibilidad al trabajador de "accionar por siguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas" por medio de un procedimiento sumarísimo, el cuál –dadas sus especiales características– proporciona al mismo una respuesta rápida resguardando los derechos reconocidos constitucionalmente, así como también otorgando preeminencia al principio laboral de continuidad de la relación laboral que consagra el art. 10 de la LCT.

El artículo sigue diciendo: "... no pudiendo innovar en las condiciones

y modalidades del trabajo..."; aludiendo a una medida cautelar innovativa (especie de tutela anticipada) que produciría –con el inicio del procedimiento sumario a fin de determinar la funcionalidad y arbitrariedad de la modificación unilateral por parte del empleador–, una orden judicial retrotrayendo la situación al momento anterior a dicha modificación que dio origen al proceso, no pudiendo ser, la misma, modificada por el empleador. La medida innovativa es una medida urgente que surge de la interpretación del Art. 230 del C.P.C.C.N. y que regula las medidas cautelares genéricas.

La jurisprudencia ha expuesto sobre el punto: "*la medida innovativa se la puede conceptualizar como aquella medida excepcional que tiende a alterar el estado de hecho o de derecho existente antes de la petición de su dictado*" (CNACAF-Sala V- "Intercam S.A.C. c/ Banco Central de la República Argentina" - 6.12.1996- LNOL).

Aunque esta medida tiene muchas características compartidas con las medidas cautelares, la aplicación de la misma, que debería realizarse a la luz de la incorporación realizada por la Ley 26088, restringiría los requisitos para determinar su aplicación quitándole a la misma el carácter excepcional que la jurisprudencia convino en

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

PARA TOMARSE VACACIONES

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

El Hotel Parador de la Montaña se encuentra en Santa Rosa de Calamuchita, hotel y cabañas en una zona 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

acordarle., lo distintivo en este caso es la anulación, en principio, de los requisitos propios de las medidas cautelares para que la misma sea operativa y no tornar ilusorio el texto de la norma, a saber: a) verosimilitud en el derecho; b) peligro en la demora y c) contracautela.

A nuestro entender bastaría con la iniciación del proceso sumarísimo para que el juez de oficio dictara la medida mencionada reintegrando cautelarmente al trabajador en sus tareas hasta tanto dicho proceso concluya, resolviéndose la efectividad de la misma o su cese en el caso de que no haya podido comprobarse, o el juez dictaminara que no ha existido funcionalidad en la modificación efectuada por el empleador.

Habrá que esperar a que los fallos judiciales comiencen a determinar su aplicación, teniendo en cuenta la reticencia jurisprudencial en otorgar medidas cautelares de este tipo *“Se debe evitar acoger medidas cautelares que involucren un pronunciamiento anticipado de la cuestión de fondo lo que, en principio, no consultaría el criterio de la mesura y estrictez en cuanto a la exigencia severa del cumplimiento de los requerimientos que hacen a la procedencia de la llamada medida cautelar innovativa”* (CNCAF – Sala IV – *“Adidas Arg S.A. s/ Incidente y otros v. Estado Nacional /Ministerio de EOSP”* – 24.11.1998 – LNOL)

5. Conclusión

En síntesis, y modo de colofón, sostenemos que el problema de la democratización de los poderes del empleador –evitando el simplismo y el reduccionismo argumental–, es un problema de titularidad, de apropiación de espacio de poder en el seno de la empresa, que, va de suyo, tiene su punto final (y no

inicial so pena de caer en la fantasía que la ley modifica la conducta social, o en otro orden, que la fuente material es posterior a la fuente formal) en la juridificación legislativa del mismo.

En otra palabras, discutir acerca de la legitimidad de los poderes exorbitantes que posee el empleador, y de la derivación del ius variandi del poder dirección, así como la propia legitimidad de esta facultad, con las mismas categorías conceptuales y en un mismo terreno analítico, trazado, recortado y emperimetrado por aquellos que presuponen cual axioma universal la justificación divina de esos poderes en cabeza del empleador, no es más que una búsqueda en un laberinto sin salida.

La titularidad conjunta de los poderes que hoy día detenta el empleador, no implica la disolución del conflicto constituido de la elación de trabajo. En más, la idea de comunidad de empresa, atenta contra la razón de ser del derecho del trabajo, y se anuda en una base asociativa inconmensurable con el ser de la relación laboral concebida dentro de un modo de producción capitalista. En otras palabras, niega el conflicto inherente a la relación de trabajo, lo disuelve en una imagen evanescente, y concibe a la empresa como un escenario en donde ese fin productivo misteriosamente lleva los sujetos del contrato de trabajo a velar por la consecución de un mismo fin. Este pensamiento supone la reconciliación casi filial de los sujetos, haciendo caso omiso también a la desposesión inicial de la que parte el trabajador que genera el estado de hiposuficiencia y la consecuente sumisión por el poder que detenta el empleador y que emana de esa carencia.

Las pretensiones de la hegemonía jurídica neoliberal fueron y son invariables: la sacralización de la

igualdad formal, el desconocimiento del poder existente y de la asimetría en la relación trabajo-capital, que viabiliza la perdurabilidad de la feudalización de la empresa, ergo la paralización del estado de derecho en los umbrales de la misma.

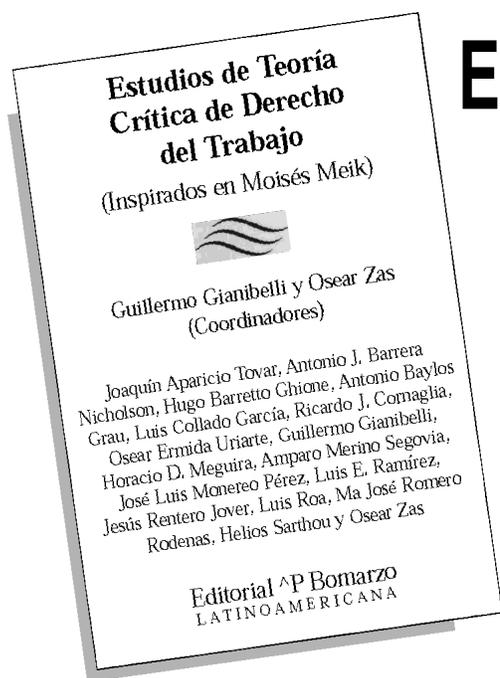
Así, la empresa y concomitantemente el establecimiento, son escenario de conflicto de intereses no homogéneos, intereses contrapuestos que imprimen el antagonismo que el derecho –en aras de su formalismo corsetado que opera como valla de impedimento del elemento contingente– no debe negar sino juridificar. Es en el ámbito del establecimiento donde el empleador hace ejercicio de los poderes exorbitantes que el legislador delegó. Es por tanto en el establecimiento el perímetro en donde suelen detenerse la socialización del derecho, radio monárquico no empapado de constitucionalidad, es tras las puertas del establecimiento donde el trabajador deja su carácter de ciudadano para ser, en rigor de verdad propiedad del empleador. ♦

NOTAS

1. GATTI, Ángel E., “El poder disciplinario del empleador. Un enfoque desde la perspectiva crítica”. La causa laboral, N° 18, Sep. 2005, pág.12.
2. ARIAS GIBERT, “El negocio jurídico laboral”, inédito.

BIBLIOGRAFÍA

- ARIAS GIBERT, “El Negocio Jurídico Laboral”, Inédito.
- ARAZI, Rolando y MORELLO, Augusto, “Procesos Urgentes”, JA2005- I-1348.
- GATTI, Ángel E., “El poder disciplinario del empleador. Un enfoque desde la perspectiva crítica”. La causa laboral, N° 18, Sep. 2005.
- MORANDO, Juan Martín, “Los Procesos Urgentes y el Derecho del Trabajo”, Editorial Amuraba, Buenos Aires, 2006.
- PALACIO, Lino E., “Manual de Derecho Procesal Civil”, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1983.



Estudios de Teoría Crítica de Derecho del Trabajo (inspirados en Moisés Meik)

de Guillermo Gianibelli
y Oscar Zas (coordinadores)

-----> por Héctor Omar García

Sí, el libro que tengo en mis manos y al que destino este comentario es, al fin y al cabo, un libro de homenaje.

Pero es preciso aclarar que esta obra colectiva no responde al modelo típico de recopilación de textos que no tienen nada en común por fuera del volumen que se edita en honor del homenajeado y que brillan menos por sus ideas que por el lustre de los apellidos convocados. Tampoco se le pueden acusar los característicos desniveles de calidad entre los distintos ensayos reunidos, de los que no escapa casi ningún emprendimiento de autoría colectiva.

Bastaría decir que se trata de una obra de crítica jurídica para situarla en la biblioteca esencial de estos tiempos, por más de una razón. Por el rol que el análisis jurídico de los instrumentos de la política social puede desempeñar como soporte del sistema democrático, que no pocos problemas debe enfrentar hoy en día. Por la contribución que la Teoría del Derecho aún tiene pendiente hacer en impulso de una evolución en el pensamiento con miras a la vigencia de los principios y valores jurídicos en la relaciones sociales, políticas y económicas. Por la reafirmación de la vigencia de los derechos fundamentales en el diseño de un *nuevo futuro* para la clase trabajadora, en reemplazo del que parece un destino marcado, de sumisión económica sin estabilidad ni justicia ni protección.

Estructurada como conjunto de estudios coordinados “de teoría crítica” de Derecho del Trabajo, esta obra se presenta como algo novedoso en el campo de la ciencia jurídica. Cabría decir “único” –cabría decir

“imprescindible”– si nos atenemos a las dolencias sociales visibles y a la inquietante orfandad de abordajes jurídico-críticos de la problemática que plantea hoy el trabajo por cuenta ajena. Falta o escasez debida quizás a la resignación, el conformismo o la desorientación que provoca la articulación, no casual, entre un sistema capitalista que no admite reparos en su metodología para la acumulación de riqueza hipertrófica y una atomización de regímenes políticos que desnudan su patética incapacidad para distribuirla, pagando el alto precio del subdesarrollo y la desatención de las necesidades de millones de seres humanos varados entre el sometimiento y la exclusión.

En ese contexto, este libro, no se solaza en la queja ni subestima las dificultades que enfrenta la búsqueda de soluciones. Se propone lo que hace falta: lanzarse a la construcción del debate, nada más ni nada menos. Tarea nada sencilla, comenzando porque acometerla requiere tener con qué.

Toda construcción nace de la idea, y en eso, en ideas, el libro es tan pródigo como lo es el jurista que lo ha inspirado. En la zona franca de la discusión teórica, se reúnen notables aportes de juristas no sólo de Argentina sino también de España y Uruguay.

Comenzando por el trabajo de uno de los responsables de la obra, Guillermo Gianibelli –que la ha coordinado junto con Oscar Zas– entabla un diálogo interior con el maestro homenajeado, en torno a las ideas medulares de la disciplina jurídica laboral y se formula las preguntas indispensables para que el Derecho del Trabajo no pierda su sentido ni desatienda su función en

el devenir histórico. La relación de trabajo, vista a través de rayos X como relación de poder entre sujetos desiguales, es planteada como problema a la justificación de la especificidad del Derecho del Trabajo, que parece haberse desorientado en el último tramo de la Historia. ¿Dónde está la razón de ser y perdurar de esta rama jurídica, si no en la tutela del sujeto más débil de aquella relación? ¿Un Derecho del Trabajo *para qué*? ¿Para legitimar o reproducir esa relación desigual de fuerza, o para limitar, reorientar y controlar el poder del sujeto dominante sobre el dominado? Gianibelli destaca el valor y la función de los derechos fundamentales como instrumento para la reconstrucción del derecho social desde el sistema de fuentes, partiendo de la Constitución Nacional y la incorporación del *ius cogens* universal a través de los tratados internacionales y la interpretación auténtica de sus órganos de seguimiento y control de aplicación.

Los principios generales del Derecho del Trabajo —“normas de normas”— constituyen el núcleo del aporte de Ricardo Cornaglia. Con lógica impecable, salva los obstáculos opuestos contra la vigencia de dos de aquéllos en particular: los principios de indemnidad y de progresividad. Quien tiene el poder de dañar a través del desarrollo de su actividad, aunque ésta sea lícita, debe ser declarado responsable aun cuando su conducta se encuentre libre de culpa. Con aguda franqueza, denuncia “la hipócrita actitud de usar el derecho especial y protectorio para desproteger” al trabajador. La norma protectora, por ser especial, no puede ser regresiva si cumple con la manda constitucional y despeja las dificultades que suele presentar el problema de la pluri-dimensión de los regímenes de

responsabilidad que pueden alcanzar a un infortunio laboral, evidenciadas en la habitual confusión entre las acciones “comunes” y las fundadas en el Código Civil y en la errónea consideración de que la acción especial laboral de las leyes de accidentes de trabajo no es una acción común.

Los riesgos del trabajo, ya en la normativa infraconstitucional, son el tema tratado por Luis Enrique Ramírez. Desde el régimen de la agonizante ley 24.557 —a partir de la demolición iniciada por la Corte Suprema en las tres resonantes sentencias dictadas en 2004— hasta el proyecto oficial de reforma, desarrolla un análisis crítico del régimen y los resultados de su aplicación al cabo de una década, que abarca las tortuosidades del procedimiento, el desatino de la intervención seudojurisdiccional de las “comisiones médicas” y la definición de la relación de causalidad. Con apoyo en la jurisprudencia del máximo tribunal, demuestra la incongruencia de calificar al cuestionado régimen como subsistema de la seguridad social, sin dejar de acusar los lazos parentales que vinculan a las aseguradoras con los grandes grupos económicos.

Desde Albacete, Luis Collado recuenta cifras atroces de muertes e incapacidades generadas por accidentes y enfermedades laborales a las que deben sumarse los datos ocultos de la economía informal —que alcanza proporciones leoninas en África y América Latina— y las consecuencias de los casos de violencia psicológica en el trabajo. Muestra cómo la creciente industrialización, advenida de la mano de caudalosos flujos de inversiones, no ha contribuido a reducir el número de accidentes mortales sino que éstos han aumentado desorbitadamente en países como

Brasil, China o México. Su señalamiento va más allá de la crónica resignada de los hechos como ineluctables y consustanciales al trabajo. Al contrario, revela su causalidad asociada a la distribución global del trabajo estratégicamente diseñada por el capitalismo y a la transmigración del trabajo protegido en empleo precario, de bajo costo, exento de controles y deslocalizado en países que se encuentran en un estado de necesidad económica que los constriñe a aceptar hasta explotaciones altamente contaminantes. Contabiliza, asimismo, la incidencia de la externalización productiva o subcontratación en el deterioro de las condiciones laborales de quienes trabajan para las empresas subcontratistas.

Otro jurista de la Universidad de Castilla-La Mancha, Antonio Baylos, pone en crisis la pretensión cultural del discurso hegemónico que mantiene intangible la sobrevaluación del mercado “como mecanismo de asignación de recursos, origen de la creación de riquezas y fuente de la libertad material de las personas”. Denuncia la incompatibilidad entre la generación de riqueza y dinamización del comercio, por un lado, y la protección de los derechos de los trabajadores por el otro. Se pregunta en qué medida se está operando la transformación de las relaciones laborales en Europa a causa del nuevo orden económico y si es posible hablar de una reformulación de las reglas laborales básicas europeas sobre la base del “nuevo orden económico” impuesto por la globalización. El sistema de derechos laborales está adherido a la noción de democracia, que Baylos asocia a la materialidad del trabajo como factor de construcción, no sólo de riqueza sino también de un verdadero sistema de ciudadanía que

concluye en lo que se denomina “Constitución del trabajo” o “Constitución social”, definido no sólo por la delimitación de “un perímetro cada vez más extenso y publicado de desmercantilización de las necesidades sociales” sino, más aún, por la asignación constitucional de valor político al trabajo, que impregna la actuación normativa y de gestión de los poderes públicos y los sujetos sociales y las funciones polivalentes del principio de igualdad sustancial, como guía y objetivo del conflicto social.

El notable catedrático rioplatense Oscar Ermida Uriarte entrega un claro y completo panorama del derecho laboral uruguayo, que contiene una descripción de los nuevos instrumentos jurídicos e institucionales surgidos de la denominada “política laboral activa” del gobierno que inició su mandato en marzo de 2005; política a la que califica de “relativamente autónoma y compensatoria” de las medidas económicas de mercado que también ha adoptado la gestión del Frente Amplio. No falta –como es costumbre en este reconocido jurista– un preciso diagnóstico de los problemas que el sistema normativo-institucional oriental tiene pendientes de solución, como son la necesaria protección al trabajador en el contrato de trabajo, la institucionalización de un procedimiento laboral autónomo y especializado y el desarrollo del sistema de inspección.

Desde la misma Universidad de la República del Uruguay, Hugo Barretto se ocupa del modo de producción del Derecho, resultado a su vez de una pluralidad de fuentes materiales que encuentran su unidad en la interpretación, institucionalizada y animada generalmente por razones prácticas, concibiéndola como una combinación de principios, valores y métodos, integradora de los textos normativos

en el proceso de aplicación del Derecho, que implica trascender la interpretación de la ley hacia la interpretación del ordenamiento jurídico en conjunto partiendo desde la Constitución. Desde tales presupuestos, aborda el problema de la introducción de una nueva norma en el ordenamiento jurídico (problema de adecuación) para ingresar en el análisis del decreto n° 165/06, sobre prevención y solución de conflictos, dictado recientemente en el Uruguay.

La lista de autores es extensa; el peso de sus nombres, una garantía de rigor en la reflexión (escriben: Aparicio, Monereo, Sarthou, Rentero, Barrera Nicholson, Merino, Roa, Meguira, Romero Rodenas y Zas), y cada título es una invitación adictiva para el lector interesado en la originalidad, el debate o la investigación.

Llegando al límite del espacio autorizado por nuestro editor para esta nota, es momento de hablar del maestro que motiva tan justificado reconocimiento.

Muy pocos hay en condiciones de merecer un tributo como éste. En nuestro pequeño medio, donde los egos se entrechocan como oficinistas en un ascensor y campean la autorreferencia y la vanagloria de quienes disputan el poder y aspiran al bronce, ¿cómo no honrar al menos común de los desprendimientos, a la mayor de las generosidades?, la de *pensar* para *ayudar a pensar*, la de entregar ideas a otros para que se desarrollen en la construcción colectiva, sin membrete ni copyright. No debería haber más actitudes que ésta en el indemarcable territorio del pensamiento. Sin embargo, es más corriente el egocentrismo castrador de mentes germinales que la formación estimulante de la creatividad y la autonomía de opinión real. Luce más, penosamente, la clona-

ción de apóstoles balbuceantes de “argumentos de autoridad” que la promoción de generaciones con mirada escéptica y mente abierta, como el noble corazón de Moisés Meik, acreedor de tan pensado homenaje.

No habrá sido fácil, seguramente, hallar la forma adecuada de homenajear a quien es la antítesis del “personaje”. Los autores del libro la encontraron cuando se dieron cuenta de que no se trataba de rendir culto a Meik, sino de poner en acto un gesto condigno de su ejemplo. No por azar se apartaron del lugar común de la apología del *hombre*, y mantuvieron su tan inteligente ofrenda en el camino emprendido por el maestro, tomando sus ideas, señalamientos y temas de interés como fuente de inspiración para continuar la construcción compartida del saber colectivo.

Al igual que Sócrates (no es gratuito el paralelo), Meik ha puesto su modesto empeño en pensar y formar a generaciones comprometidas con lo público y social. Como aquél también, nunca ha procurado tener la última palabra, sino –maestro de verdad– ha ejercido el don de disparar la primera, la justa, la germinal, la que obliga a interrogarse y repensar la respuesta, la que en definitiva abra el debate en lugar de cerrarlo; aquella que al igual que una molécula de carbono ofrece múltiples enlaces, sin que importe quién terminará el camino o firmará la autoría de la obra terminada. Antihéroe, no por snobismo sino por abnegación, Meik no es forjador de su propia estatua ni eleva su cabeza para ver detrás del horizonte. Su mirada, modesta y gremial, lo inclina hacia abajo, donde se encuentra el surco en el que depositará la nueva semilla que, como él sabe y quiere, otros vendrán, juntos, a cosecharla. ♦

XXXII as. Jornadas de Derecho Laboral

Bajo el lema de la **Democratización de las Relaciones Laborales**, se realizaron en Huerta Grande, Provincia de Córdoba, las jornadas anuales de nuestra asociación durante los días 2, 3 y 4 de noviembre pasado. La cifra de 189 inscriptos, que sumada a expositores, ponentes e invitados permite estimar que hemos sobrepasado los 200 asistentes en total, indica un nivel de concurrencia récord que viene desde hace años en sostenido crecimiento y muestra la existencia de un renovado interés por las cuestiones académicas que, frente a la actual coyuntura, puedan debatirse en las jornadas organizadas por la Asociación de Abogados Laboralistas. Por otra parte, la procedencia de los asistentes se revela cada vez más amplia: hemos registrado la presencia de colegas de la Ciudad de Buenos Aires y de las Provincias de Chaco, San Juan, Formosa, Santa Cruz, San Luis, Neuquén, Tucumán, Santa Fe, Mendoza, Entre Ríos, Catamarca, Córdoba y Buenos Aires. Las Jornadas fueron declaradas de interés parlamentario por la H. Cámara de Diputados de la Nación –proyecto presentado por Héctor Pedro Recalde– y contaron con la adhesión del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de la Asociación de Abogados de Buenos Aires, del Equipo Federal del Trabajo, de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina, de la Central de Trabajadores Argentinos y

de una gran cantidad de organizaciones sindicales, que nos abstenemos de transcribir dado su elevado número pero cuya adhesión mucho y sinceramente agradecemos.

En el acto de apertura hizo uso de la palabra en primer lugar nuestro presidente **Luis Enrique Ramírez**, quien luego de dar la bienvenida a los participantes de todo el país, definió las jornadas como un lugar de encuentro y de re-encuentro, un espacio para la difusión de las ideas, para compartir experiencias, para debatir, disenter y, en suma, participar. Explicó también que la convocatoria a debatir la “democratización de las relaciones laborales” lleva implícita la imposibilidad de debatir sobre el Derecho del Trabajo sin tener en cuenta los procesos históricos, los valores humanos o el modelo económico en que se inserta. Culminó con una invitación a pensar si es posible pasar de un modelo de relaciones laborales autoritario, donde el trabajador termina siendo un engranaje intercambiable, silencioso ejecutor de órdenes, a un modelo participativo y democrático. Acto seguido, se procedió a la elección de las autoridades de las jornadas, votándose como Presidente de las mismas a Teodoro Sánchez de Bustamante, en reconocimiento a su esforzada labor como presidente saliente de nuestra Asociación. Se eligió también como Vicepresidente a Bernardino Zafrani, delegado de la Federación Argentina de Colegios de Abogados y ex presidente de la Asociación de Abogados de Río Gallegos y como Secretarios a David Lazarte, Secretario Gremial de la Unión Obrera Metalúrgica, Seccional Morón y a Delicia Legname, Jueza del Trabajo de la Provincia de Tucumán.

La Mesa Redonda

La inauguración del evento tuvo lugar con la Mesa Redonda sobre “**Estado de las Relaciones Sociales y Laborales en la Argentina**”, coordinada por Teodoro Sánchez de Bustamante, quien presentó a los disertantes, el economista Julio Gambina, el filósofo y teólogo Ruber Dri y el abogado laboralista Antonio J. Barrera Nicholson, resaltando la convocatoria interdisci-



El Hotel Casa Serrana, donde se alojaron los asistentes.



Luis Ramírez y Guillermo Pajoni en la apertura de las jornadas.

plinaria. **Julio Gambina** explicó que, luego de la ruptura de la bipolaridad que significó la caída del socialismo, eliminándose así el gran obstáculo que tenía el capital para su expansión global, estamos asistiendo a la ofensiva del capital sobre el trabajo, planteando aquel la liberalización de la economía mundial. Se refirió a la relación dialéctica existente entre el desarrollo de cada país y el sistema mundial. Definió a las corporaciones transnacionales como el sujeto hegemónico de dominación, en complicidad con los estados nacionales centrales y periféricos: las políticas regresivas de los últimos 30 años –que han contado a veces con consensos sociales para su implementación– no obedecen a la libertad de mercado sino al poder del Estado al servicio de aquél. Advirtió contra la “naturalización” de situaciones como el desempleo estructural o los elevados índices de pobreza y finalizó con un llamado a la democratización de las relaciones sociales, como tarea en el marco del Foro

Social Mundial. A continuación, **Antonio J. Barrera Nicholson**, coincidiendo con la descripción teórica y conceptual de Gambina, se preguntó qué hacer frente a ese panorama, resaltando la necesidad de recuperar la capacidad de lucha del colectivo laboral y de la reconstrucción de las redes sociales solidarias. Caracterizó al abogado laboralista como intelectual

orgánico de los trabajadores, cabiéndole pues, especialmente, la misión de agregar eficacia a la vigencia del Derecho del Trabajo, logrando que se castigue el incumplimiento del empleador. Llamó a de-

fender la estabilidad en tanto derecho para conseguir derechos y el principio de irrenunciabilidad en los acuerdos conciliatorios. Finalizó recordando la vigencia del concepto de trabajo humano definido en el artículo 4 de la Ley de Contrato de Trabajo y la concepción militante del Derecho del Trabajo como un capítulo de los Derechos Humanos. Finalmente, **Rubén Dri** se refirió también al concepto de trabajo humano, disintiendo tanto con una interpretación que llamó “sacerdotal” de la Biblia, que define el trabajo como una maldición, cuanto de una interpretación mecanicista de la idea marxista que toma el trabajo exclusivamente como una mercancía. Hay en cambio una relación dialéctica entre trabajo (“... actividad productiva y creadora del hombre en sí ...”) y sujeto, pues este se constituye como tal en el trabajo. El sujeto, creando trabajo, se crea a sí mismo como tal, como sujeto. A través de su trabajo, el sujeto lucha por ser, por su reconocimiento. De ahí que la destrucción



Julio Gambina, Rubén Dri, Bernardino Zafrani, Teodoro Sánchez de Bustamante, David Lazarte, Delicia Legname, Antonio J. Barrera Nicholson en la presentación del primer plenario.

de la intersubjetividad a la que hemos asistido en los últimos años implica también la destrucción del sujeto. Para llegar a esta idea, Dri repasó la degradación de las relaciones sociales, desde la dictadura hasta el presente, a través de la sobrevaloración de la competencia y la subvaloración de la solidaridad. Así, el "otro" es "mi enemigo". Finalizó haciendo un recorrido de las puebladas ocurridas en la historia argentina, para detenerse en la del 19 y 20 de diciembre de 2001 y la idea de que los desocupados crónicos, a falta de trabajo, obtienen en la práctica del piquete su reconocimiento como sujetos. La Mesa Redonda culminó con un cerrado aplauso y con las palabras de agradecimiento de Bernardino Zafrani para con nuestra asociación, en la persona de Raquel Coronel, por la presencia y el apoyo prestados durante los sucesos de Las Heras en la Provincia de Santa Cruz.

Los Plenarios

Con la mecánica de exposición de ponentes oficiales y no oficiales y preguntas posteriores de los asistentes, tuvieron lugar dos plenarios.



Guillermo Pérez Crespo, Gustavo Ciampa y Raquel Coronel coordinando el taller sobre derecho de huelga.

El primero de ellos llevó por título **"El ciudadano trabajador frente a los infortunios laborales. Accidentes de trabajo. Legislación vigente. Acciones. Reformas necesarias"**. Participaron como expositores Luis Enrique Ramírez, Oscar Zas, Juez de la Sala V CNAT y Luis Ramírez Bosco, abogado de empresas, y como coordinador, Adolfo Matarrese. En primer lugar, **Luis**

Ramírez Bosco hizo un recorrido de las diversas leyes de accidentes desde 1915, ilustrando con filminas su exposición. Afirmó que en 1995 existía un generalizado consenso acerca del mal funcionamiento del sistema de reparación de los infortunios laborales, pero criticó tanto a la Ley de Riesgos del Trabajo como una mala solución cuanto a la incorporación al sistema de un nuevo interés: el de las aseguradoras. Definió como "ignorancia técnica" del legislador de la LRT la pretensión de situar a los trabajadores en un estándar de protección inferior al del Código Civil. Finalmente, analizó los proyectos de reformas a la LRT desde el punto de vista de los costos del sistema. **Luis Enrique Ramírez** expresó su preocupación por cuanto los proyectos de reforma no contemplan la modificación de la lógica del sistema y siguen atendiendo preferentemente el negocio de las ART antes que el resarcimiento de las víctimas. El sistema actual ha dejado fuera de cobertura, según las estadísticas y



Raúl Ojeda y Daniel Machado presentan su libro "Tutela Sindical".



Pablo Grassis, Susana Treviño y Gloria Pasten coordinando el taller sobre violencia laboral.

con la complicidad de las comisiones médicas, el 70% de los infortunios laborales. Las patologías asociadas al trabajo más extendidas entre los trabajadores no han sido objeto de reparación: hernias, artrosis de columna, várices, hipoacusias, estrés laboral y daño estético. Definió a la exigencia de una causa única y extralaboral de estas patologías como la llave de la exclusión de la mayoría de las contingencias. Al triste papel de los médicos se sumó el de la Cámara Federal de la Seguridad Social, que no produjo en diez años un solo fallo que ponga límites y justicia a la situación, vacío que vino luego a llenar la Corte Suprema en su nueva composición. Durante mucho tiempo no creímos, afirmó Ramírez, que la LRT fuera en realidad como se presentaba: un subsistema de la seguridad social, sino que era un sistema de responsabilidad individual del empleador con seguro obligatorio. Pero si efectivamente lo es, entonces debe atender a los principios de la seguridad social, fundamentalmente el de universalidad y el de integralidad, con vocación a proteger a la mayor canti-

dad posible de sujetos y de contingencias, es decir, todo lo contrario de lo que ocurre. Remitió finalmente a su ponencia para el detalle de las normas internacionales que se ocupan de este tema, todas violadas por la Ley de Riesgos del Trabajo y cerró su alocución con un interrogante: ¿serán las mismas contempladas en los proyectos de reforma?. **Oscar Zas** desarrolló los puntos que, a su juicio, los proyectos de reforma no deberían desatender. Respecto de la competencia de las comisiones médicas, citó el fallo de la Corte Suprema de abril de 2005, "Angel Estrada", donde se estableció que la jurisdicción administrativa debe atender a las garantías constitucionales de defensa en juicio (art. 18) y de división de poderes (art. 109), complementados por las disposiciones del art. 8 del Pacto de San José de Costa Rica. Aquellas sólo quedan a salvo si existe patrocinio letrado obligatorio, independencia, imparcialidad y control judicial posterior amplio y suficiente. Sin embargo, el sistema diseñado por la LRT no cumple con ninguno de estos requisitos. Citó

en apoyo sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, jurisprudencia vinculante según nuestra Corte Suprema. Se refirió luego a la inconstitucionalidad de la opción con renuncia que, de mantenerse en los proyectos de reforma, constituiría una inadmisibles regresión, yendo en contrario del criterio de "Aquino", del derecho a la reparación integral y de lo dispuesto por el art. 29 PSJCR. Finalizó el plenario con la exposición de la ponencia no oficial de Leonardo Elgoriaga sobre las enfermedades psíquicas ligadas a la alienación del trabajador y con las preguntas de los asistentes.

El segundo plenario llevó por título "**El ciudadano trabajador frente a la externalización productiva. Terciarización de actividades productivas. Art. 30 LCT. Revisión del criterio de la CSN en Rodríguez c Embotelladora**". Participaron como expositores Moisés Meik, ex juez del trabajo y actual vicepresidente de nuestra asociación, Marcelo Aquino, asesor de cámaras empresarias y Camiel Rubén Layún, abogado labo-



Héctor Recalde dicta su conferencia.



La concurrencia fue numerosa.

ralista y vicepresidente del Equipo Federal del Trabajo, y como coordinador Ernesto Marcelo Segal. **Camel Rubén Layún** realizó una pormenorizada crítica al fallo de la Corte objeto de la convocatoria, definiéndolo como favorecedor del fraude y de la competencia desleal y dictado desde el interés de los empresarios en general y de las corporaciones transnacionales en particular. Afirmó que se borran los principios del Derecho del Trabajo cuando la Corte exige en dicho fallo un “escrutinio estricto” de las condiciones de aplicación del art. 30 LCT,

hablando de una “fuerte presunción de inconstitucionalidad” al responsabilizar a “terceros”. El Derecho del Trabajo, dijo Layún, no debe ir a la saga de fenómenos como el “outsourcing” y es necesario redefinir en qué consiste lo “normal y específico” ante la nueva realidad de las modificaciones de la estructura empresarial. Citó al respecto, en apoyo de su posición, trabajos anteriores del actual ministro de la Corte Ricardo Lorenzetti y se esperanzó con el dictado de un nuevo fallo del supremo tribunal que deje de lado la doctrina de “Rodríguez c Embotelladora”.

Marcelo Aquino desarrolló la idea de la existencia de inevitabilidad –y no necesariamente de fraude– en la actual descentralización del proceso productivo y de servicios. No se descentraliza, dijo, con el objeto de precarizar el trabajo o eludir responsabilidades, sino por necesidad interna de eficiencia del sistema económico. Habló de la existencia de una “relación de dependencia económica” de la empresa contratista respecto de la principal. Propuso buscar la protección de los dependientes del contratista a través de la negociación colectiva entre el sindicato y el principal. Finalizó afirmando que el criterio de “Rodríguez c Embotelladora” está actualmente superado y ampliado por otros fallos y que debe revisarse en cada caso específico. **Moisés Meik** comenzó proponiendo una reformulación de los artículos 29, 30 y 31 LCT para responsabilizar solidariamente al empleador en un sentido amplio y acorde con la descentralización económica actual. Disintió con Aquino al afirmar que con la externalización del proceso productivo se intenta externalizar también el conflicto y desobligar al principal. La disyuntiva entre Derecho de



Moisés Meik en uso de la palabra durante el Plenario II. Escuchan Marcelo Segal, Marcelo Aquino y Camel Layún.



Oscar Zas presentando la revista "Derecho Social Latinoamericano".

Trabajo y Economía, dijo, es el centro de la cuestión: o normativiza el mercado o lo hace el derecho. El fraude no debe combatirse ex post, sino prevenirse y disuadirse con legislación eficaz. Discutió la idea de la globalización como inevitable y distinguió entre la globalización como realidad y la misma como proyecto y estrategia de las corporacio-

nes transnacionales. Describió el pasaje de la idea del liberalismo clásico, donde el Derecho del Trabajo no debe inmiscuirse en la economía, al neoliberalismo colectivo, donde se flexibiliza a través de los Acuerdos Marco. Calificó de inmoral la triangulación del art. 29 LCT entre el traficante de trabajo y el empleador "que no lo es" pese a que se apropia del fruto del trabajo ajeno. Respecto del art. 30 LCT, recordó los fallos de Fernández Madrid y Capón Filas, durante la década del 90, enfrentando el criterio de aquella Corte y destacó las Salas de la CNAT que en la

actualidad marchan hacia un criterio amplio de la actividad "propia y específica". Definió como un despropósito la responsabilidad subjetiva que la reforma de 1976 introdujo como requisito al texto del art. 31 LCT. El empresario múltiple del art. 26 LCT da mejor respuesta, dijo, que los arts. 30 y 31 a la problemática planteada. Finalizó afirmando que el

derecho no debe ser un reflejo de la realidad sino que debe construirla y transformarla. Los asistentes respondieron a su vibrante exposición con un aplauso emotivo y prolongado que reflejó de alguna manera el espíritu imperante en las jornadas.

Los Talleres

Inusualmente nutrida fue la concurrencia a los cuatro talleres programados, producto del enorme interés que despertaron los temas propuestos y los coordinadores designados. Fueron ellos: Taller nº 1: "**El ciudadano trabajador y el derecho de huelga. Reglamentación del derecho de huelga en servicios esenciales**", coordinado por Raquel Coronel, Gustavo Adrián Ciampa y Guillermo Pérez Crespo. Taller nº 2: "**El ciudadano trabajador frente a la violencia en el ámbito laboral. Mobbing. Jurisprudencia. Propuestas legislativas**", coordinado por Gloria Marina Pasten de Ishihara, Susana Treviño Ghioldi y Pablo Grassis. Taller nº 3: "**El ciudadano trabajador frente a la discriminación. Despido discriminatorio. Democratización de las facultades de dirección del empleador (art. 66 LCT)**", coordi-



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



Gentileza: Norma Parente.

La comisión de jóvenes abogados, en pleno.

"Soluciones Informáticas"

Reparación de PC a domicilio

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

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

nado por Roberto Pompa, Dora Eva Temis y Leonardo Suárez. Taller nº 4: **"Recientes modificaciones jurisprudenciales y legislativas. Modificación a la ley de quiebras. Topes indemnizatorios. Prescripción"**, coordinado por Patricia Silvia Russo, Raúl Horacio Ojeda y Ana María Mena. Los coordinadores presentaron los temas en debate (destacamos las ilustrativas proyecciones de Gloria Pasten sobre

Violencia Laboral) e invitaron a la participación y discusión, que fue masiva e interesada. La gran cantidad de asistentes, junto con las limitaciones de tiempo, desbordó en algunos momentos la mecánica de taller y algunos colegas se quedaron con ganas de mayor participación en el uso del micrófono, lo que nos deja por delante el desafío de canalizar adecuadamente semejante entusiasmo para nuestras próximas jornadas anuales.

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

Y demás

Al cierre de la jornada del día viernes, tuvo lugar la conferencia de **Héctor Pedro Recalde** sobre **"Reforma en la legislación laboral"**. El conferenciante partió de la descripción de las modificaciones regresivas en la legislación laboral en los años 90, en lo que denominó "La Tercera Década Infame (1989-2001)", luego de 1930-1943 y 1976-1983, para ilustrar cómo la

Gentileza: Norma Parente.



Humo y alegría durante la cena – baile de clausura.

realidad desmiente las apocalípticas quejas empresarias contra las modificaciones legislativas concretadas, como la reforma del art. 66 LCT, o proyectadas, como la eliminación de los topes del art. 245 LCT. Así vimos, en cuidadas filminas, la sostenida baja del costo laboral, la suba de la rentabilidad industrial, la redistribución regresiva del ingreso, el deterioro del salario real y el descenso de las contribuciones patronal junto con el aumento del empleo en negro. Finalizó su conferencia haciendo un recorrido por los proyectos de ley existentes en la Comisión de Legislación de la H. Cámara de Diputados.

Todavía hubo tiempo para presentaciones de nuevo material bibliográfico: **Raúl Horacio Ojeda**, asesor del Ministerio de Trabajo de la Nación y **José Daniel Machado**, Juez de la Cámara de Apelaciones de Santa Fe, presentaron su libro **“Tutela Sindical”**, editado por Rubinzal - Culzoni. Por su parte, **Oscar Zas** presentó la nueva revista

“Derecho Social Latinoamericano”, conteniendo artículos de prestigiosos juristas de todo el continente, y el libro de homenaje a **Moisés Meik**, titulado **“Estudios de Teoría Crítica de Derecho del Trabajo”** que organizó el propio Zas junto a Guillermo Gianibelli, con motivo de los primeros 70 años de compromiso, rigurosidad y generosidad de Moisés y con artículos escritos por también prestigiosos autores, vinculados emocional y esencialmente con el homenajeado. Entre ellos, Antonio Baylos Grau, Oscar Ermida Uriarte, Helios Sartouh, Ricardo J., Cornaglia y Amparo Merino Segovia.

La sesión de clausura de las jornadas trajo nuevamente las palabras de Luis Enrique Ramírez, quien resaltó la masiva participación de los asistentes y realizó los agradecimientos de rigor, en especial a los colegas encargados de la organización de las jornadas, a la comisión de jóvenes abogados, a nuestra secretaria Nora y a la Edito-

rial Nova Tesis. A continuación, aquella concurrencia masiva y entusiasta se extendió a la cena y baile de clausura, que tuvo lugar seguidamente en el mismo hotel donde se desarrollaron las jornadas.

Resta señalar que el cierre de las jornadas fue acompañado de una declaración donde se explica la necesidad de democratizar las relaciones laborales, se caracteriza a la estabilidad como una exigencia de la condición humana y se recuerda que el trabajador es eje y centro del Derecho Laboral y sujeto de preferente tutela consti-

tucional, como ha sostenido en épocas recientes la Corte Suprema. Se trata de la **Carta de Huerta Grande**, que esta revista publica íntegra por separado. ♦

**Jensen-Santabaya
& Asoc.
abogados**

**Derecho Laboral
Daños y Perjuicios
Mala Praxis Médica**

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

Convocatoria a concurso jurídico y literario

La Asociación de Abogados Laboralistas convoca a todos los abogados, estudiantes de derecho, funcionarios y empleados judiciales que lo deseen, con los límites que para cada caso se establecen, a participar de los concursos literarios cuyas bases se enumeran a continuación:

1) Primer concurso: artículo de doctrina

El concurso consiste en la elaboración de un artículo de doctrina sobre un tema propio del Derecho del Trabajo. Las obras se comenzarán a recibir a partir del 1° de febrero de 2007 finalizando la recepción de las mismas el 30 de abril de 2007. El ganador del 1er Premio recibirá la inscripción gratuita a las XXXIII Jornadas de Derecho Laboral que organizará la Asociación durante el año 2007, así como la publicación de su trabajo en la revista "La Causa Laboral". También se publicarán, en el mismo medio, los trabajos de quienes sean premiados en segundo y tercer lugar.

La Asociación de Abogados Laboralistas (en adelante, el Organizador) organiza un concurso literario, (en adelante, el Concurso), el cual estará sujeto al siguiente reglamento.

1. Podrán participar de este Concurso todos los abogados, estudiantes de derecho, funcionarios y empleados judiciales que no hubiesen cumplido aún los treinta y seis (36) años de edad a la fecha del cierre del mismo
2. Las obras deberán ser escritas en idioma castellano y ser inéditas. La temática será limitada al ámbito del Derecho del Trabajo. La extensión de las mismas no debe ser menor a 4 carillas ni superior a 8, escritas en computadora o

máquina de escribir, a espacio sencillo en un cuerpo de letra 11 en hoja de tamaño A4.

3. Cada participante deberá entregar un sobre en cuyo interior figuren: A- Cuatro copias de una misma obra, encarpetadas individualmente, en cuyas portadas deberán figurar el seudónimo y el título de la obra. B- otro sobre que contendrá una hoja en la cual se consignen el título de la obra y el seudónimo, así como los siguientes datos personales: nombre y apellido, tipo y N° de documento, domicilio, teléfono y dirección de correo electrónico, en caso de poseerlo. Asimismo, deberá incluir una manifestación en carácter de declaración jurada en la cual afirme que es titular de todos los derechos intelectuales sobre la obra presentada. C.- Un disco compacto conteniendo la obra que concursará.
4. El sobre con la presentación deberá ser entregado a "Concurso Literario I: Artículo de doctrina.", Viamonte 1668 piso 1° depto. "3", Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de lunes a viernes, en el horario de 14:00 a 18:00, o enviado por correo certificado a la misma dirección. Ello, desde el 1° de febrero de 2007 hasta el 30 de abril de 2007.
5. El jurado estará integrado por los abogados Rodolfo Capón Filas, Moisés Meik y Ricardo Cornaglia.
6. El jurado deberá expedirse el día 2 de julio de 2007 y su fallo será inapelable.
7. Se otorgarán 3 (tres) premios. El ganador del 1er Premio recibirá la inscripción gratuita para participar de las XXXIII Jornadas de Derecho Laboral a realizarse durante el año 2007 así como la publicación de su obra en la Revista "La Causa Laboral". Los trabajos premiados en segundo y tercer lugar, también serán publicados en dicha revista. Los premios podrán ser declarados desiertos pero no podrán ser repartidos entre dos o más autores.
8. Los datos de los ganadores se darán a conocer en la revista "La Causa Laboral", en el número correspondiente al mes de julio de 2007.
9. Cada participante deberá presentar una sola obra. No se aceptarán creaciones colectivas.
10. El presente concurso se hace bajo la normativa de la Ley 11.723 de Propiedad Intelectual, sus actualizaciones, jurisprudencia y convenios internacionales vigentes en Argentina. Los participantes ceden en forma exclusiva y gratuita, por un año los derechos de uso de dichas obras a la Asociación de Abogados Laboralistas a los fines de promoción y difusión. A tal efecto dichos participantes ceden a la Asociación de Abogados Laboralistas en forma exclusiva y gratuita, por el término de un año a contarse desde la fecha en que las obras sean presentadas, los derechos de uso, publicación y reproducción de las mismas, en cualquier forma y por cualquier medio que los cesionarios consideren conveniente. Los participantes autorizan también, y por el mismo lapso, a difundir sus nombres, imágenes y datos personales, en los medios y formas que a la Asociación de Abogados Laboralistas considere conveniente, sin derecho a retribución alguna.
11. Particularmente, se establece que el Organizador tendrá el derecho a publicar las obras que hayan sido distinguidas o premiadas en cualquiera de sus medios gráficos y en su página de Internet.
12. Las obras presentadas en el Concurso no serán devueltas, independientemente del resultado del mismo.

13. En caso de cualquier situación o diferencia que debiera dirimirse por vía judicial, las partes aceptan someterse a la jurisdicción de los tribunales ordinarios de la Capital Federal, con renuncia expresa a cualquier otro fuero o jurisdicción que pudiere corresponderles.

La Asociación de Abogados Laboralistas constituye domicilio legal en Viamonte 1668 1º deto. "3", Capital Federal. Los abogados participantes lo constituirán en el domicilio que consignen en el sobre cerrado en el que adjuntarán la obra.

2) Segundo concurso: cuento

El concurso consiste en la elaboración de un relato breve o cuento sobre un tema vinculado a los Derechos Sociales. Las obras se comenzarán a recibir a partir del 1º de febrero de 2007 finalizando la recepción de las mismas el 30 de abril de 2007. El ganador del 1er Premio recibirá la inscripción gratuita a las XXXIII Jornadas de Derecho Laboral que organizará la Asociación durante el año 2007, así como la publicación de su trabajo en la revista "La Causa Laboral". También se publicarán, en el mismo medio, los trabajos de quienes sean premiados en segundo y tercer lugar.

La Asociación de Abogados Laboralistas (en adelante, el Organizador) organiza un concurso literario, (en adelante, el Concurso), el cual estará sujeto al siguiente reglamento.

1. Podrán participar de este Concurso todos los abogados, estudiantes de derecho, funcionarios y empleados judiciales sin límite de edad.
2. Las obras deberán ser escritas en idioma castellano y ser inéditas. La temática será limitada al ámbito de los Derechos Sociales. La extensión de las mismas no debe ser menor a 4 carillas ni superior a 8, escritas en computadora o máquina de escribir, a espacio sencillo en un cuerpo de letra 11 en hoja de tamaño A4.
3. Cada participante deberá entregar un sobre en cuyo interior figuren:

A- Cuatro copias de una misma obra, encarpetadas individualmente, en cuyas portadas deberán figurar el seudónimo y el título de la obra. B- otro sobre que contendrá una hoja en la cual se consignen el título de la obra y el seudónimo, así como los siguientes datos personales: nombre y apellido, tipo y N° de documento, domicilio, teléfono y dirección de correo electrónico, en caso de poseerlo. Asimismo, deberá incluir una manifestación en carácter de declaración jurada en la cual afirme que es titular de todos los derechos intelectuales sobre la obra presentada. C.- Un disco compacto conteniendo la obra que concursará.

4. El sobre con la presentación deberá ser entregado a "Concurso Literario II: Cuento", Viamonte 1668 piso 1º depto. "3", Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de lunes a viernes, en el horario de 14:00 a 18:00, o enviado por correo certificado a la misma dirección. Ello, desde el 1 de febrero de 2007 hasta el 30 de abril de 2007.
5. El jurado estará integrado por los abogados Guillermo Wiede, Alejandro Raúl Ferrari y Eduardo Tavani.
6. El jurado deberá expedirse el día 2 de julio de 2007 y su fallo será inapelable.
7. Se otorgarán 3 (tres) premios. El ganador del 1er Premio recibirá la inscripción gratuita para participar de las XXXIII Jornadas de Derecho Laboral a realizarse durante el año 2007 así como la publicación de su obra en la Revista "La Causa Laboral". Los trabajos premiados en segundo y tercer lugar, también serán publicados en dicha revista. Los premios podrán ser declarados desiertos pero no podrán ser repartidos entre dos o más autores.
8. Los datos de los ganadores se darán a conocer en la revista "La Causa Laboral", en el número correspondiente al mes de julio de 2007.
9. Cada participante deberá presentar una sola obra. No se aceptarán creaciones colectivas.
10. El presente concurso se hace bajo la normativa de la Ley 11.723 de

Propiedad Intelectual, sus actualizaciones, jurisprudencia y convenios internacionales vigentes en Argentina. Los participantes ceden en forma exclusiva y gratuita, por un año los derechos de uso de dichas obras a la Asociación de Abogados Laboralistas a los fines de promoción y difusión. A tal efecto dichos participantes ceden a la Asociación de Abogados Laboralistas en forma exclusiva y gratuita, por el término de un año a contarse desde la fecha en que las obras sean presentadas, los derechos de uso, publicación y reproducción de las mismas, en cualquier forma y por cualquier medio que los cesionarios consideren conveniente. Los participantes autorizan también, y por el mismo lapso, a difundir sus nombres, imágenes y datos personales, en los medios y formas que a la Asociación de Abogados Laboralistas considere conveniente, sin derecho a retribución alguna.

11. Particularmente, se establece que el Organizador tendrá el derecho a publicar las obras que hayan sido distinguidas o premiadas en cualquiera de sus medios gráficos y en su página de Internet.
12. Las obras presentadas en el Concurso no serán devueltas, independientemente del resultado del mismo.
13. En caso de cualquier situación o diferencia que debiera dirimirse por vía judicial, las partes aceptan someterse a la jurisdicción de los tribunales ordinarios de la Capital Federal, con renuncia expresa a cualquier otro fuero o jurisdicción que pudiere corresponderles.

La Asociación de Abogados Laboralistas constituye domicilio legal en Viamonte 1668 1º deto. "3", Capital Federal. Los abogados participantes lo constituirán en el domicilio que consignen en el sobre cerrado en el que adjuntarán la obra.

Informes: De Lunes a Viernes de 14:00 a 18:00 en la Asociación de Abogados Laboralistas, sita en Viamonte 1668 1º "3", Capital Federal, tel /fax: 4374-4178.



Lágrimas y Sonrisas

XXXII as JORNADAS DE DERECHO LABORAL (Crónica Extraoficial)

Bajo el lema de la **Democratización de las Relaciones Laborales**, se realizaron en Huerta Grande, Provincia de Córdoba, las jornadas anuales de nuestra asociación durante los días 2, 3 y 4 de noviembre pasado y Lágrimas y Sonrisas estuvo allí para registrarlo todo. A continuación, la biografía no autorizada de esos tres días notables.

El loco de la boina (adivinanza)

Pasajeros y tripulación estaban conmocionados y el avión demoraba la partida ante su actitud amenazante. No se trataba de un miembro de Al Qaeda, pues no llevaba turbante sino una venerable boina negra. No esgrimía bombas ni cuchillos, sólo su verba inflamada. A voz en cuello se paseaba de proa a popa de la nave reclamando un asiento donde dejar descansar su humanidad hasta el aeropuerto de la Ciudad de Córdoba, primera escala en el viaje a Huerta Grande. Vano intento: el vuelo de LAN estaba sobrevendido y no sólo no había conseguido sentarse al lado de su legítima esposa, sino que el asiento de última fila que indicaba su tarjeta de embarque estaba ocupado por otro pasajero. El escándalo iba en aumento y sus compañeros de Comisión Directiva se escondían, avergonzados, detrás de la revista de la aerolínea o bien juraban no conocerlo, negándolo tres veces y más si fuera necesario. En respetuosa atención a su trayectoria dentro de AAL, no daremos sus iniciales y el lector deberá resolver la adivinanza son los datos proporcionados. ¿Que qué pasó con su asiento? Parece que una señora fue obligada a descender del avión con su bastón y todo y él finalmente pudo viajar. Que no se diga.

¿Nace el "siluchísimo"?

Nuestro presidente hincándole el diente al chivito inaugural, con el que fuimos recibidos la noche del miércoles. El avión se había retrasado dos horas y media y los demás comensales, que ya estaban en Huerta Grande, debieron aguardar hasta las 23.00 para comenzar a degustar el asado: ¡eso es alineamiento con la conducción!



Aplauso, medalla y beso

Para nuestra secretaria Nora que se dio tiempo para cuidar a su hija Valentina y para atender con buen humor y responsabilidad todas las tareas organizativas. Y para los integrantes de la comisión de jóvenes abogados, que estuvieron todo el tiempo colaborando y poniendo buena onda y que mucho hicieron para lograr esa sensación de entusiasmo con que en general se fueron los asistentes a las jornadas.

Deportes en el Recuerdo

Nuestros ágiles players posan para una nube de reporteros gráficos antes del comienzo del partido de futbol que formó parte de las actividades extra-curriculares.



Después del partido, la triste comprobación del estado físico laboralista en la difícil recuperación del ritmo de pulsaciones y de la tonicidad muscular. ¡Mi reino por un poco de aire!



(No tan) Jóvenes abogados

Promediando el partido de futbol un integrante de la comisión de jóvenes abogados debió abandonar el campo de juego, agotado hasta la extenuación. Mientras se alejaba, era contemplado con una sonrisa socarrona por los jugadores mayores, portadores de tupidas canas, prominentes panzas o calvas relucientes (en algunos casos ¡ay! las tres cosas juntas) ¿Será uno que aparece en la primera foto publicada, pero naturalmente no en la segunda?

Así es muy difícil

Penoso espectáculo protagonizó el Dr. Ferrari, autoerigido en fotógrafo oficial de las Jornadas. El que este cronista le haya pedido algunas fotos para esta sección, no lo exime de ser señalado como un luchador –y perdedor– contra las leyes de la cibernética y de la óptica: no sólo no conseguía domeñar las funciones de la cámara digital, sino que ni siquiera conseguía ver, sin anteojos, los íconos que identificaban los diferentes modos de disparo.

Un asesor de vestuario ahí, por favor

El Dr Matarrese, coordinador del plenario sobre accidentes de trabajo, exhibe orgulloso sus herramientas de trabajo: “Quedan 5 Minutos”, “Tiempo Cumplido”. Luce también elegante corbata de llamativo color naranja, la que habría suscitado (muy) malintencionadas comparaciones con el vestuario de un conocido conductor televisivo –deportivo, a las que este cronista no adhiere de ninguna manera. Por lo menos, así lo veo yo.



With a little help from my friends

Nuestro flamante speaker, el Dr. Tavani, que cumplió un notable y esforzado trabajo a lo largo de las jornadas. No estuvo solo en la dura tarea de reemplazar la tradicional locución de José María Pizzorno: aquí vemos al Dr Pajoni en su función de apuntador.



De eso no se habla

En la noche del viernes, algunos colegas del foro local nos invitaron a concurrir a "El Pungo", un inefable lugar bailable al cual llegamos por inescrutables caminos de tierra y de montaña que no nos atreveríamos a repetir (sólo faltó que nos vendaran los ojos en el trayecto). Únicamente diremos que, cuando llegaron unos treinta laboristas, se sacudió la maldad general de los parroquianos y empezó la fiesta. En cuanto a todo lo demás, este cronista quiere llevar tranquilidad a los asistentes, en el sentido de que al imprudente miembro de Comisión Directiva que –improvisado paparazzo- estuvo tomando fotos en la pista de baile, le fue secuestrada y destruida la cámara digital (no existiendo rollo para velar y animada la turba por la desesperación, ante

la posibilidad de afrontar la evidencia fotográfica). Estimados colegas concurrentes a El Pungo en esa ya mítica noche: pueden descansar sabiendo que sus secretos se encuentran bajo la protección de este cronista. Entre bomberos no hay cornadas y entre bueyes no nos vamos a pisar la manguera.

La Voz del interior

El Dr. Ramallo de Escobar estuvo fatigando los pasillos, haciendo circular un panfleto subversivo, que entendemos nos obligará a adoptar con él las medidas del caso, por severas que éstas sean, y que transcribimos a continuación:

“EL DERECHO A LA SIESTA. Violado contumazmente por la Comisión Directiva de la Asociación de Abogados Laboristas, *predominantemente porteños*. En efecto, arbitrariamente las distintas comisiones directivas de AAL omiten considerar y valorar nuestros usos y costumbres de hombres y mujeres del interior del país como de la provincia de Buenos Aires respecto a ello. Así dogmáticamente programan las jornadas a las 15 hs (ver horarios de talleres), olvidándose de nuestro derecho a la siesta”.

¿Por un nuevo 17?

Los Dres. Haber y Rosetti, consustanciados con las convicciones de sus defendidos, en una nueva versión de “las patas en la fuente”

Gentileza: Elizabeth Benítez





Abogados, magistrados y funcionarios alrededor de la picada.

La Justicia del Trabajo, presente en el desayuno.



Presidente, Secretario y Secretaria preparando los diplomas.



Multitudinario almuerzo en el hotel.

“La Gremial”

Una abogacía del compromiso

-----> por Eduardo Tavani

Maurice Halbwachs, en su obra sobre Durkheim “Les cadres sociaux de la mémoire” considera que es imposible concebir el recuerdo y su localización si no se toman como punto de partida los cuadros sociales reales que sirvieron de referencia para esa construcción denominada memoria. Dichos cuadros entonces, constituyen –según este autor– los mecanismos de los que se sirve el grupo para activar el recuerdo.

Para Marguerite Duras, desde otra perspectiva, la lucha del hombre contra el poder, no es otra cosa que la lucha de la memoria contra el olvido.

En uno y otro caso, desde representaciones diversas por cierto, se reflexiona acerca de la trascendencia de lo recóndito. Trascendencia que nosotros alentamos desde la práctica, por eso es que de buen grado y confortando la iniciativa, hace pocos días atrás tuve la oportunidad de asistir en representación de la AAL a un acto tan emotivo como imprescindible, evocatorio de la mítica Asociación Gremial de Abogados, a instancias de la Corriente de Abogados Porteños.

A pedido de algunos compañeros, y a modo de repaso o de primer contacto con aquella épica, deslizo estas líneas.

Vale anticipar que fue el Dr. Miguel Talento, legislador porteño y presidente de la Corriente, quien condujo el homenaje, que contó con la participación de reconocidos y queridos compañeros como Hector Recalde, Haydee Birgín, Roque Bellomo, Mario Kestelboim y Rodolfo Matarollo, quienes asumieron la tarea de rememorar a La Gremial, a la que ya hacia sus fines y aún muy joven, tuve oportunidad de acercarme.

Trataré entonces, en el acotado marco del que dispongo, por razones obvias, de contar o reconstruir parte del itinerario de aquella experiencia, tan rica como compleja.

Sin duda alguna lo primero es caracterizar aquel tiempo, que como ningún otro supo alcanzar en su desarrollo y extensión a jóvenes estudiantes y graduados que bullían en ese clima de creciente innovación cultural y radicalización política.

El desvelo por las condiciones de vida de las clases más postergadas, la creciente intervención en las protestas obreras y estudiantiles y la incursión en la defensa irrestricta de presos políticos, habrían de ser una marca distintiva que sin pausa iría institucionalizándose y que al decir del sociólogo Mauricio Chama, “generaría a partir de la fugaz experiencia defensiva creada en torno a la Confederación General del Trabajo de los Argentinos (CGTA) y del frente de oposición a la dictadura militar de 1966, las condiciones necesarias que facilitarían la conformación de un núcleo de abogados comprometidos”, fundantes de lo que se daría en llamar “La Asociación Gremial de Abogados”, que si bien reconoce su anclaje en Buenos Aires, sumaría a su causa importantes referentes de la abogacía del interior del país, tal los casos de los doctores Begue, Ferrita, Candeloro, Romanin, entre muchos otros.

Ese nucleamiento expresaría las identidades tanto como los conflictos y contradicciones que recorrieron otros ámbitos profesionales por esos años, que coincidirían, aunque con diferente forma, alcance e intensidad, en sus discursos y en sus prácticas, en la constitución de un nuevo paradigma.

Como bien señala el propio Chama en su análisis sobre aquella experiencia, “de la asistencia legal a la militancia activa sólo había un paso”. Sin duda alguna el cuestionamiento del rol tradicional que guiaba el ejercicio de la abogacía, era el comienzo; de la denuncia contra la opresión dictatorial se seguía a la impugnación al “sistema” en su conjunto, cerrando el círculo.

Era el climax de una época, donde la concientización articulaba, al mejor estilo sartriano, con la praxis.

Además, el contexto internacional era absolutamente inherente. La Revolución Cubana, los procesos de descolonización y liberación en Asia y Africa, los movimientos sociales en América Latina, el foquismo y las primeras organizaciones guerrilleras, y en el orden interno, la creciente oposición a la dictadura, el avance del sindicalismo combativo, el peronismo resistente y la nueva izquierda aún incipiente, contribuían a ese proceso de acompasada radicalización.

Por esos mismos años, estudiantes y graduados de Derecho, muchos de ellos militantes políticos en grupos de izquierda, en el peronismo, en el comunismo y el radicalismo, comenzaron a activar y patrocinar pequeños sindicatos combativos, organizaciones defensoras de presos sociales y políticos como la COFADE (Comisión de Familiares de Detenidos) o de derechos humanos como la Liga Argentina por los Derechos del Hombre. Esos diversos marcos de intervención profesional representaban para muchos sus primeras irrupciones legales y un modo singular de relacionar su adscripción al derecho con sus inaugurales armas en el terreno político y social.

Cuenta la historia que el hito fundacional de aquel grupo de abogados (entre los que coexistían marcadas diferencias políticas y al mismo tiempo una empatía, nacida de la integración que a casi todos ellos les facilitaba la pertenencia a las mismas casas de estudios, y las comunes luchas estudiantiles de esos años) fue en el Consejo Profesional de Ciencias Económicas.

Se autoconvocaban con el propósito de institucionalizar la defensa de presos políticos y analizar las posibles y variadas formas de participación profesional en una coyuntura dictatorial que se insinuaba

a perpetuidad. Nació así la Asociación Gremial de Abogados.

Rodolfo Ortega Peña, Mario Hernández, Roberto Sinigaglia, Marta Fernandez, Mario Yacub, Alicia Pierini, Mario Kestelboim, Pedro Galín, Mirta Fabris, Eduardo Duhalde, Marta Oyhanarte, Mario Mathov, Alejandro Vega, Raúl Aragón, Esteban Righi, Elena Moreno, Roque Bellomo, Rodolfo Matarollo, Marta Martino, entre otros, sumaban sus esfuerzos para el logro de esos comunes objetivos. No habían encontrado un mejor ni más cómodo espacio para contener aquellos empeños. La primera sede de la agrupación funcionó en las oficinas de la calle Suipacha 612. Tiempo después una bomba destrozaría sus instalaciones, sin lograr intimidar a sus testarudos ocupantes.

Allí confluyeron abogadas y abogados vinculados al peronismo de izquierda, al radicalismo, al socialismo, al comunismo, al social cristianismo y a la izquierda independiente. Tiempo más tarde muchos de ellos habrían de pagar con sus vidas, su libertad o con el destierro, ese inquebrantable compromiso, esa osadía, que por entonces se traducía en una furibunda oposición al régimen, es decir a la que se autodenominara "Revolución Argentina", y a sus contornos.

ESTUDIO JURÍDICO

BLANCO SALTZMAN & ASOCIADOS

- Laboral
- Mala praxis médica
- Daños y perjuicios

Viamonte 1646, 3° "38"
Ciudad de Buenos Aires

Tel/Fax: 4814-1467
blancoyasoc@websailing.com.ar

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



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

Sus fines más vociferados eran la defensa y la libertad de todos los presos políticos y sociales, y la denuncia consecuente contra el sistema de opresión vigente. Ese que había arrasado con las libertades públicas, asaltado las universidades, abolido los partidos políticos, intervenido los sindicatos y promulgado un paquete de normas represivas cuya brutalidad habría de experimentar la sociedad civil en su conjunto.

La desaparición de Néstor Martins, abogado laboralista y asesor de la CGTA, y de su ocasional acompañante, un obrero de la construcción, Nildo Victor Zenteno, en diciembre de 1970, cuya búsqueda tanto desveló a nuestro entrañable Atilio Librandi, socio y amigo personal de Nestor, impulsó la fundación de la Asociación, tanto como el clima creado por los alzamientos populares en Córdoba, Rosario y Mendoza o el secuestro del Dr. Roberto Quieto, a lo que se sumaban las detenciones de dirigentes y activistas políticos, gremiales y estudiantiles de distintas extracciones, que necesitaban asistencia inmediata, imponiendo a los miembros de la Gremial el desafío de enfrentar un modelo que, como bien señalara Miguel Talento en su memoria, "precursoramente mezclaba formas legales con modalidades criminales de represión".

Dos años después serían los hechos de Trelew, los que movilizarían a Miguel Radrizzani Goñi, Eduardo Duhalde, Rodolfo Ortega Peña, Mario Amaya, Hipólito Solari Yrigoyen, Carlos Gonzalez Garland, Rodolfo Mattarollo, Mario Hugo Landaburu, Héctor Sandler, Rafael Lombardi y Pedro Galín, con un primer objetivo, los que viajasen debían hacer contacto con los detenidos en la Base Aeronaval Almirante Zar y de cualquier modo tratar de garantizar sus vidas.

Amenazados, reprimidos y detenidos, terminaron regresando a Buenos Aires, sin haber podido cumplir siquiera aquellas mínimas aspiraciones. El final de sus pupilos, esos que no alcanzaron el avión de Austral que con los pocos fugados aterrizaría en Puerto Mont, Chile, y acabaron bajo control de la marina de guerra, son parte de los crímenes sin castigo en la historia trágica de nuestro tiempo.

Los años siguientes traerían a Perón a la Argentina, previamente, las elecciones generales de marzo de 1973 consagrarían la fórmula Campora-Solano Lima, y luego de aquella "primavera", el propio Perón sería ungido presidente —con el voto de más del 60 por ciento del electorado— junto a su tercera esposa. Muchos de aquellos jóvenes abogados, agremiados, encontrarían breve conchabo en el gobierno camporista, otros llamados a integrar las listas de legisladores del Frente Justicialista pasarían a ocupar sus bancas, justo cuando comenzaban a darse inocultables disidencias internas, que precipitarían el ocaso de esa visceral práctica. Para muchos de sus miembros, su razón de ser se había agotado ante lo que señalaban como "la recuperación del poder por parte del pueblo". Los hechos posteriores darían cuenta de otra suerte.

A modo de síntesis, casi como una didáctica del compromiso, podría decirse que La Gremial vino a imponer, tempranamente, una práctica profesional estructurada sobre la base de una agenda pública de los derechos humanos, vulnerados por la prepotencia y la violencia de la Dictadura. Esa experiencia, no ya por definición si no por propia empiria, era colectiva, asociativa y de inocultable contenido ideológico.

Ya a fines de los años 60 la progresiva radicalización política de amplios sectores, asoció a obreros y

estudiantes, para hacer frente a un gobierno que venía a exteriorizar sin escrúpulos la brutalidad del sistema, articulando represión legal e ilegal al mismo tiempo, brindando por un lado las condiciones para entablar una disputa técnico-jurídica e institucional de defensa de los derechos y garantías conculcados y por otro de denuncia y movilización contra esos atropellos. Es en ese escenario en que la Gremial va a alcanzar su mayor protagonismo y que al decir de Talento, "la erige en una referencia singular en la historia política nacional y en la historia de los abogados y de la abogacía toda".

Me permito entonces concluir estas líneas, evocando a todos aquellos que sumaron sus esfuerzos en esa epopeya, que así como tal la concibo, con premeditada subjetividad y pertinacia. Algunos nombres han sido dichos, otros no los retengo y pido disculpas por ello, pero el recuerdo es a todos, a sus luchas, a su lucidez, a su *heroica porfía*, como señalara Pancho. Y lo es con la íntima esperanza de que quienes sueñen y se animen, puedan hurgar en esta historia y encontrar en su ejemplo de entrega y compromiso, la referencia imprescindible que los aliente en la lucha por hacer realidad el Derecho de los más débiles. ♦

Bibliografía

- "Movilización y politización: los abogados de Buenos Aires, 1968-1973". Mauricio Chama.
- Cristina Tortti. "Protesta social y nueva izquierda en la Argentina del 'Gran Acuerdo Nacional'", Taller, Vol. 3 n° 6, 1998.
- Carlos Altamirano. Bajo el signo de las masas (1943-1973), Editorial Ariel, Buenos Aires 2001.
- Susana Viau, diario Pagina 12, 21 de agosto de 2005, "Trelew, 1972".
- Actas del Juicio por la Verdad, Mar del Plata, Pcia. de Buenos Aires: 12/03/2001 y 30/04/2001.
- "FUE", Atilio Juan Librandi, 1ª ed., Editorial Dunken, Buenos Aires 2006.
- "NUNCA MAS", CONADEP, 2ª ed., 4ª reimp., Editorial EUDEBA, Buenos Aires, 1996.

La apuesta por el ideal emancipatorio hoy

Fragmento de un libro de Juan Ramón Capella*

El sueño escatológico¹ de construir un Paraíso en la Tierra ha dado en el siglo XX en más de un Infierno verdadero. El ideal emancipatorio ha de abandonar la escatología y reconocer que su fuerza mesiánica –la fuerza que lleva una cultura a otra mejor para todos– es siempre *flaca*. Ha de aprender a vivir sin seguridades absolutas, a reconocer en la incertidumbre una necesidad de pensar y de repensarse.

Cuando el ideal emancipatorio vuelve a poner los pies en la Tierra en este final del siglo XX percibe sin embargo que pisa un infierno más real que el que pintaba su pasada imaginaria. La lógica ciega del capitalismo productivista sacrifica poblaciones y destruye a generaciones enteras de seres humanos: ¡tanta capacidad tecnológica y tanta impotencia para la fraternidad! La barbarie avanza a la vez en el “Norte” y el “Sur” del mundo, que cultivan sus específicos integristas. Aquí, en la crisis, con la creciente dificultad para vivir se minan no sólo las culturas populares sino también las culturas “abiertas” y “tolerantes” –que es bien poco decir– de la democracia política. En el “Sur”, de la nueva pobreza brotan lacras sociales también nuevas: el asesinato de *meninos da rua*, nuevas formas de trabajo esclavizado, el comercio de niños o los asesinatos de personas para traficar con sus órganos. (¿Medida de la barbarie? Se ha pasado de apartar los ojos del mendigo a apartar los ojos del televisor, con sus horrores masivos.)

La problemática ecológica hace imposible seguir produciendo como hasta ahora y también que todo el mundo viva como hasta ahora ha vivido el “Norte”.

La incapacidad de las instituciones existentes para reorganizar el mundo es manifiesta. El capital (la energía social que sólo sabe fusionarse como capital) tiene el problema de que no necesita el trabajo de todos, pero sólo puede organizar la producción tratando el trabajo humano como una mercancía más.

Así, las cosas, el ideal emancipatorio es más necesario que nunca lo ha sido en la historia. Pues da la fuerza para apostar en favor de la fraternidad en un universo desalmado; por la solidaridad en un mundo egoísta. Es fecundo porque la energía que genera no se convierte en capital y puede tantear por ello mejoras en las relaciones entre nosotros.

La situación presente no parece propicia para el optimismo. Pero el ideal emancipatorio, aparte de que *no puede desesperar* (no es capaz de ello), tiene una *razón* para la esperanza: si ha abandonado la escatología, tampoco puede –haciendo escatología al revés– ver los males como el Mal absoluto. Afrontar el mundo vuelve a ser, pues, cuestión de inteligencia y de energía, y por supuesto –claro es– de *compromiso con los otros*. ♦

NOTA

1. Dice el autor que “el uso de palabras como “escatológico” o “escatología” puede suscitar problemas. En mi caso el uso se refiere a las creencias relativas a nuestro destino último, o a “las postrimerías”. Intenta destacar el carácter metafísico de algunas creencias comunes en la izquierda social.

De todas maneras si se prefiere, se puede cambiar “sueño escatológico” por “sueño metafísico”. No creo que pase nada grave”.- J.R.C.- 2/10/06.

* Juan Ramón Capella Hernández, nació en Barcelona en 1939. Es Catedrático de Filosofía del Derecho de la Universidad de Barcelona. Ha sido profesor de la Universidad Autónoma de Barcelona y de la Universidad de Extremadura. Cultiva especialmente la filosofía política y la filosofía del derecho. Ha publicado desde 1968 numerosos libros y trabajos de su especialidad. Entre ellos hemos podido conocer “Los Ciudadanos Siervos” (1993), “Fruta Prohibida” (1997), “Elementos de análisis

jurídico " (1999), "La práctica de Manuel Sacristán. Una biografía política" (2005) y la obra de la cual publicamos hoy una página, "Grandes esperanzas" (1996), que reúne trabajos aparecidos entre 1983 y 1995.

El autor forma parte del "colectivo editor" de la revista **mientras tanto** e integra el Consejo Asesor de la Editorial Trotta, de Madrid, junto a personalidades conocidas en nuestro mundo "laboralista" como Joaquín Aparicio y Antonio Baylos.

En Buenos Aires no es un desconocido. En efecto tenemos referencias de que ha estado en nuestra ciudad e inclusive ha publicado algún trabajo en la Revista "El cielo por asalto". Es más, es autor de la PRESENTACION del libro publicado

precisamente por la Editorial Trotta, del profesor de la Universidad de Buenos Aires, Dr. Carlos María Cárcova "La opacidad del derecho".

Digamos al respecto que es nuestra intención dar noticias a nuestros colegas laboristas sobre este importante autor, un hombre que se ubica a la izquierda en el mundo de las ideologías y que escribe, al igual que su fallecido amigo Manuel Sacristán Luzón, haciendo gala de un pensamiento crítico, vivo e innovador en la "estela de Carlos Marx".

Y como "de muestra basta un botón", damos a conocer esta página del libro "Grandes esperanzas", elegida un poco al azar, pero que nos pareció reveladora de su pensamiento.

Advertimos por fin que es evidente que el autor no tiene "grandes esperanzas". Al comenzar el libro dice de nuestra época: "Un mundo desalmado". Por eso sólo con autoironía cabe hacerse **grandes esperanzas**".

Pero a continuación ha de afirmar que no es posible renunciar a las verdaderas, modestas esperanzas de los que actúan por los ideales de la emancipación social.

Estamos seguros de que, el ideal emancipatorio del cual nos habla Juan Ramón Capella es el ideal que hemos abrazado, modestamente pero con firmeza, los abogados laboristas que fundaron, integraron e integran nuestra Asociación.

Ciro Ramón Eyras



NOS ESCRIBEN

CONTRAOFENSIVA

Propongo como "contraofensiva" si se quiere, que desde nuestro lugar cada uno de nosotros, miembros de 14 bis, comencemos a hablar de la "industria del incumplimiento", como ya lo propuso nuestro moderador. Si lo que se busca es bajar la "litigiosidad" y/o desalentar la "industria del juicio" y/o como sea que la denominen ámbito financiero, infobae, la nación, entre otros, que la patronal comience a cumplir con todas y cada una de las obligaciones que nacen del contrato de trabajo.

PD. Mil felicitaciones a la comisión organizadora de las XXXII jornadas de Derecho Laboral realizadas en Huerta Grande. Volví con el espíritu renovado, con muchas ganas de seguir trabajando, con nuevos argumentos para mis demandas, con muchos nuevos amigos, muy feliz, etc., etc.

Gracias. Adriana Rodriguez

FELICITACIONES

El presente tiene por objeto transmitir mi mas profundo agradecimiento a todos los que sin lugar a dudas dedicaron mucho tiempo de sus vidas a organizar cada uno de los detalles que la organización de unas Jornadas como las desarrolladas en Huerta Grande demanda. Y digo agradecimiento porque aquellos que hemos organizado eventos de similares características, aunque con una gran diferencia, en el interior del país, en el caso particular, San Juan, bien sabemos lo que ello depara. De ahí que no quise dejar pasar este sencillo agradecimiento porque en definitiva todo lo realizado no hace sino aportarnos el marco ideal para el debate y de ahí el puntapie inicial para propiciar en su caso, las reformas que el derecho de los trabajadores nos impone. En definitiva el permitirnos sentir que dejamos de ser meros espectadores, y con ello el sentirnos también protagonistas, pero comprometidos con la realidad que nos toca a diario vivir, en mi caso en mi estudio. Ello sin dejar de destacar el detalle que no es menor sino todo lo contrario, desde la Editorial Rubinzal Culzoni, sin cuya invitación jamás hubiese tomado conocimiento de la realización de las Jornadas, además en tiempo oportuno, lo que permitió organizar también mi agenda, y por último a la Secretaria de Lujo NORA que posee la Asociación, quien respondió mis mails, además de tener la deferencia de llamar por teléfono a mi domicilio particular para salvar dudas respecto de las reservas de Hotel, todo lo cual no hizo sino alentarme a participar como asistencia a estas inolvidables Jornadas.

Por último no puedo dejar de transmitir en particular el agradecimiento al Sr. Presidente de la AAL Dr. Luis Enrique Ramírez, quien en primer lugar me permitió conocerlo personalmente, y digo permitió porque no se trató de un mero saludo, sino que ante mi requerimiento de consultarle algunas dudas que me surgieron en unos casos particulares relativas a la LRT, no dudó en dedicarme su tiempo para debatirlas juntos, lo que evidenció que aún abocado a cuidar cada uno de los detalles de la organización, ello no le resultó impedimento para intercambiar opiniones y puntos de vista.

Por todo ello gracias, y que no se acaben nunca las fuerzas para organizar este tipo de eventos que tanto enriquecen a quienes abrazamos el derecho del trabajo, no solo con la razón sino también con el corazón. Hasta siempre.

Dra. Inés Beatriz Palacio de Lloveras - SAN JUAN.

Informe del Encuentro Nacional de Mujeres

-----> por Raquel Coronel

La situación de la mujer se ha instalado en la sociedad como uno de los temas mas importantes de la agenda pública en la actualidad. No sólo por los diversos roles que la mujer siempre ha desarrollado y que continúa realizando, sino que, a través de sus luchas, las mujeres han logrado ocupar espacios que antes eran solo privativos de los hombres.

En especial, hoy en día la mujer trabajadora se constituye en la cabeza de casi un 30% de los hogares del país.

Esto también las pone en igualdad de situación con los hombres. Una igualdad ante el sistema, ante la legislación, ante la falta de alternativas, ante los reclamos a las autoridades y ante la indiferencia de los que detentan el poder.

En este marco, la Asociación de Abogados Laboralistas entendió que debía formar parte de la convocatoria al **XXI Encuentro Nacional de Mujeres**, realizado en **San Salvador de Jujuy** los días 14, 15 y 16 del pasado mes de octubre. Así lo hizo y a tal efecto se elaboró un documento que mas abajo se transcribe. El documento fue entregado a la comisión organizadora y leído al cierre.

El Encuentro de Mujeres viene desarrollándose desde hace 21 años, y en cada ocasión se nota una mayor afluencia de mujeres de todos los rincones del país. Si bien éste en especial no contó con la misma cantidad de participantes que en los anteriores (de 10.000 a 12.000), dicha circunstancia no le resta en absoluto la importancia que tuvo, sobre todo si se tiene en cuenta la distancia y que uno de los días de sesión coincidió con el "día de la madre".

Mujeres de todo el país y de distintos sectores –desocupadas, amas de casa, sectores medios, estudiantes, trabajadoras (fundamentalmente docentes y estatales)– concurren y dijeron sus posturas ante temas tan sentidos como el aborto, la violencia, el abuso infantil, la educación, los derechos humanos, el trabajo y los derechos de los pueblos originarios, ampliándose en esta oportunidad también a la "violencia laboral y víctimas de la impunidad".

El acto de apertura se realizó el sábado 14 de octubre en la "Vieja Estación" y en su discurso inaugural se reclamó por la aparición con vida de Julio López.

A renglón seguido, comenzó el funcionamiento de los talleres, que se constituyeron en número de cuarenta y ocho repartidos en los distintos temas.

La Asociación de Abogados Laboralistas participó en el taller de "la mujer y el trabajo" únicamente, pues el taller de "la mujer y el sindicalismo" en el cual también se pretendía participar, a último momento fue levantado.

Se encontraba presente en el taller una mayoría de trabajadoras de cooperativas, las que habían sido creadas por mujeres desocupadas que hoy en día sienten que pueden vivir de lo que ellas mismas producen, sin necesidad de depender del existencialismo estatal. Ello originó uno de los temas mas debatidos, pues la herramienta cooperativa ha tenido un gran desarrollo en la Provincia de Jujuy y una función esencialmente dignificante en la lucha contra el hambre y la pobreza.

Otro de los temas importantes, fue la denuncia de la continuidad de toda la legislación flexibilizadora y sus nefastas consecuencias, como la precarización y en particular la terciarización de las actividades productivas. Es de resaltar la denuncia de trabajadoras presentes sobre el trabajo esclavo a que son sometidas las mujeres en el Ingenio Ledesma de Jujuy. También ocurre en la ciudad de Mar del Plata, en la industria del pescado. Fueron momentos muy duros, dado que los relatos provenían de las mismas trabajadoras sometidas a este oprobioso régimen de explotación, sabiendo por otra parte que solo estábamos escuchando una parte ínfima de la realidad a la que se encuentra sometida la mayoría de ellas.

Luego de dos jornadas de amplio debate y donde fueron muy bien recibidas nuestras denuncias y propuestas, se pasaron a discutir las resoluciones de talleres, donde fueron adoptadas en su mayoría las propuestas aportadas en el documento que presentara nuestra asociación, fundamentalmente en lo que hace a la anulación de toda la legislación flexibilizadora iniciada con la dictadura militar de 1976 y el reconocimiento de todos los derechos consagrados en la Constitución y los Convenios Internacionales para la protección y el desarrollo de la mujer.

En un intermedio de la actividad de los talleres, se realizó una marcha hacia la cárcel donde se encontra-

ba detenida Romina Tejerina, en un verdadero acto autoconvocado y espontáneo.

El domingo 16, terminados y cerrados los talleres, se realizó la tradicional marcha, con casi 10.000 mujeres recorriendo todas las calles de Jujuy. La consigna central votada en todos los talleres fue la de "aparición con vida de Julio López".

El lunes 17 finalizó el Encuentro con el acto de cierre en la Vieja Estación.

La experiencia fue muy rica, y la intervención de nuestra asociación fue reconocida y elogiada en los talleres en que pudo aportar sus posiciones. Esta importante actividad nos permitió establecer contactos con trabajadoras de todo el país, llevando nuestra visión y nuestra propuesta, entendiendo que debemos profundizar estas políticas que nos permitirán tener una visión global de toda la problemática de las relaciones laborales y, como en este caso, por intermedio de sus directos actores.

Documento: hacia el XXI Encuentro de la Mujer Jujuy 2006

"La situación de la mujer en nuestros días, es uno de los temas más importantes que se ha instalado en la sociedad. No ya por los diversos roles que siempre han desarrollado y que continúan haciendo, sino que a través de sus luchas las mujeres han logrado ocupar lugares que antes eran solo privativos de los hombres, pero no por ello en mejor situación social y económica.

Hoy en día, las mujeres trabajadoras se constituyen en la cabeza de casi un 30% de los hogares del país.

Esto las pone también en igualdad de situación con los hombres. Una igualdad que para la mujer

trabajadora significa colocarla en la misma situación que el hombre trabajador ante un sistema de relaciones laborales opresivo, ante una legislación flexibilizadora y precarizadora, ante la falta de alternativas laborales y por ende sociales, ante los reclamos a las autoridades raramente escuchados, y ante la indiferencia de los que detentan el poder y solo pretenden hacer de los trabajadores y trabajadoras mano de obra barata para acrecentar su riqueza. Las mujeres trabajadoras, al igual que los hombres, tienen sufrimientos comunes: bajos salarios –hasta un 30% inferiores al de los varones– el trabajo en negro o terciarizado, los contratos basura, el trabajo esclavo, el acoso.

Pero también las mujeres trabajadoras tienen sus propios sufrimientos y dificultades. En los lugares de trabajo no tienen guarderías y el Estado tampoco asegura jardines infantiles suficientes, las licencias por maternidad no permiten establecer un elemental vínculo sólido entre la madre y su hijo/a. Múltiples tareas le son encomendadas por la realidad social que deben vivir y padecer. Las madres, por ejemplo, además de educar hacen de trabajadoras sociales, psicólogas, enfermeras y madres sustitutas.

Y también son las mujeres quienes más sufren el acoso laboral de los superiores.

En el plano gremial la diferencia es más notoria. Uno de los institutos más significativos y que hace a una legislación discriminatoria, es el llamado "cupos femeninos", y por otro lado la realidad que nos muestra a diario, que hasta en los gremios de mayoría femenina, los delegados y dirigentes son en general hombres, por eso es que esta planteada una pelea constante para poder ocupar el lugar que

por derecho les corresponde. En las familias de trabajadores desocupados, desarrollan uno de los roles más importantes: desde atender a la familia, hasta salir a pelear por un plan, a pesar de las políticas en retroceso del gobierno en el otorgamiento de los mismos y que no tienen en cuenta la realidad de cada familia trabajadora en relación a la cantidad de hijos para poder recibir un subsidio proporcional, como debería ser.

Todo esto refleja una justicia perversa, obligando a una madre a repartir la misma y poca plata de un plan, entre más bocas, condenándola a que, si más hijos tiene, más sea el hambre sufrida. Estas constituyen algunas de las tantas dificultades en el mercado laboral de la mujer y que también comparten, en la pelea diaria y en común con los hombres: trabajo y salario digno, igual salario a igual trabajo, derogación de toda la legislación flexibilizadora, cumplimiento de los principios constitucionales que hacen a la protección del trabajo en todas sus formas, protección de la madre trabajadora y de su hijo/a conforme la normativa internacional sobre los derechos del niño, protección contra el acoso y la violencia laboral y fundamentalmente también una justa distribución del ingreso.

La Asociación de Abogados Laboralistas, conciente de los derechos que tienen y no se aplican y aquellos que deben conquistarse, apoya este XI Encuentro de la Mujer, por entender que forma parte de esta lucha, y no solo desde el aspecto laboral sino desde todos los reclamos que se lleven, fundados en la igualdad, en la libertad. Por ello venimos a participar de este encuentro, entendiendo que es a través de la unidad y la lucha donde comienzan a elaborarse los grandes triunfos." ♦

-----> 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 26.153 – SOLIDARIDAD PREVISIONAL.

Publicado en el Boletín Oficial del 26 de octubre de 2006.

–Se derogan los artículos 16, 17, 20 y 23 de la Ley N° 24.463 y sus modificatorias.

–Modifícase el artículo 22 de la Ley N° 24.463 y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma: Artículo 22. Las sentencias condenatorias contra la Administración Nacional de la Seguridad Social serán cumplidas dentro del plazo de CIENTO VEINTE (120) días hábiles, contado a partir de la recepción efectiva del expediente administrativo correspondiente. Si durante la ejecución presupuestaria, se agotara la partida asignada para el cumplimiento de dichas sentencias, el Jefe de Gabinete de Ministros podrá disponer ampliaciones o reestructuraciones presupuestarias con el objeto de asegurar el pago en el plazo indicado.

–Esta ley entrará en vigencia en forma conjunta con la Ley de Presupuesto General de Gastos y Cálculo de Recursos de la Administración Nacional correspondiente al ejercicio 2007.

2) DECRETO 1451/2006 – PRORROGA DE LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.

Publicado en el Boletín Oficial del 23 de octubre de 2006.

–Prorrógase la vigencia de la Ley N° 25.994, hasta el 30 de abril de 2007 inclusive.

–Instrúyese a la ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL para que, de acuerdo a su capacidad operativa y financiera, establezca a partir de la publicación del presente decreto, los mecanismos necesarios para priorizar el acceso al beneficio previsional, dentro del marco establecido en el artículo 6° de la Ley N° 25.994 y en los artículos 8° y 9° de la Ley N° 24.476, modificados por los artículos 3° y 4° del Decreto N° 1454/05 respectivamente, de aquellas personas que no

se encuentren percibiendo cualquier tipo de planes sociales, pensiones graciables o no contributivas, jubilación, pensión o retiro civil o militar, ya sean nacionales, provinciales o municipales.

3) DECRETO 1665/2006 – RENUNCIA AL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA.

Publicado en el Boletín Oficial del 17 de noviembre de 2006.

–Se acepta la renuncia presentada por el señor doctor Joaquín Pedro da ROCHA (L.E.N° 4.527.899) al cargo de representante titular del PODER EJECUTIVO NACIONAL ante el CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

4) DECRETO 1666/2006 – DESIGNACIÓN EN EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA.

Publicado en el Boletín Oficial del 17 de noviembre de 2006.

–Asígnase la representación del PODER EJECUTIVO NACIONAL ante el CONSEJO DE LA MAGISTRATURA al funcionario que se desempeñe como titular de la SECRETARIA DE JUSTICIA del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.

5) DECRETO 1694/2006 – SERVICIOS EVENTUALES.

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

–Establece que quedan sujetas a las normas de la presente reglamentación las empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (T.O.1976) y sus modificaciones y la Ley de Empleo N° 24.013 y sus modificaciones.

–Disminuye el período de interrupción entre los distintos contratos eventuales del trabajador permanente discontinuo a 45 días corridos o 90 alternados en un año aniversario.

–Cuando se contrate personal sin respetar las exigencias del art. 6 del mismo Decreto, se aplicarán las disposiciones del artículo 25 y las sanciones previstas en el artículo 20, inciso b), sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderles a los trabajadores involucrados.

–La designación de trabajadores eventuales deberá ser razonable, proporcional y justificable. Mediante negociación colectiva se establecerán las pautas que permitan determinar los límites mencionados para cada actividad o sector. La violación a dichos límites, dará lugar a la intervención del Observatorio de Buenas Prácticas en materia de servicios eventuales creado por este de-

creto y, en su caso, a la aplicación del artículo 25 de la presente medida, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderles a los trabajadores involucrados.

–Bimestralmente, las empresas de servicios eventuales deberán proveer al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, UN (1) resumen de su actividad, en el que constará el detalle de la nómina completa de los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual, con información específica por cada uno de ellos.

–Los montos que en concepto de sueldos y jornales paguen las empresas de servicios eventuales no podrán ser inferiores a los que correspondan por la convención colectiva de la actividad o categoría en la que efectivamente preste el servicio contratado y a los efectivamente abonados en la empresa usuaria, en relación a la jornada legal total o parcial desempeñada.

–Se prevé una serie de multas y sanciones de otro tipo para el caso que las empresas de servicios eventuales actúen en fraude a la ley y su decreto reglamentario.

–Cuando la empresa usuaria o la empresa de servicios eventuales, según corresponda, no acrediten que la prestación de servicios eventuales se ajusta a los límites establecidos en los artículos 6º y 7º de este decreto, la Autoridad de Aplicación procederá conforme a las facultades conferidas por la Ley Nº 25.212 y el Convenio Nº 81 de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.). A tal efecto, labrará el acta que corresponda, efectuará los emplazamientos e intimaciones pertinentes, realizará la imputación del incumplimiento constatado y, en su caso, aplicará las sanciones establecidas por este decreto y por el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la Ley Nº 25.212.

–El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL constituirá, con carácter permanente, un Observatorio de Buenas Prácticas en materia de servicios eventuales, el que estará compuesto por representantes de los sindicatos con personería gremial con ámbito de actuación personal en la actividad principal de la empresa usuaria, de la asociación representativa de las empresas de servicios eventuales y de las asociaciones representativas de las empresas usuarias y tendrá por objeto evaluar las condiciones generales y particulares en que se desarrolla la actividad para una mejor aplicación de las disposiciones de la presente medida.

1. Atal efecto, el Observatorio de Buenas Prácticas podrá:

- Recibir denuncias o pedidos de convocatoria de cualquiera de sus integrantes, a los fines de analizar si los servicios denunciados se ajustan a las pautas del presente decreto y, en su caso, dar intervención a la Autoridad de Aplicación del mismo;
- solicitar y recibir informes de la inspección de trabajo sobre los relevamientos efectuados y sobre sus resultados;
- procurar arribar a

- fórmulas de acuerdo en las controversias que voluntariamente le sean sometidas;
- analizar los casos particulares cuando se denuncie una proporción irrazonable e injustificada en el número de trabajadores eventuales contratados en relación con el número de trabajadores permanentes de la empresa usuaria, como así también cuando no respete una extensión temporal adecuada con los servicios eventuales a brindar;
- elaborar recomendaciones de buenas prácticas en materia de servicios eventuales;
- proponer, con carácter no vinculante, modificaciones a la reglamentación de la actividad de las empresas de servicios eventuales.

2. Las normas complementarias determinarán la cantidad de representantes titulares y alternos que integrarán el Observatorio, los que permanecerán en esa condición por DOS (2) años.

En la designación de los sindicatos y de las asociaciones representativas de las empresas usuarias se deberá tener en cuenta las actividades que usualmente demanden los servicios que se reglamentan en el presente.

Si el Observatorio debiera intervenir en otras actividades no representadas, en los casos puntuales se deberá permitir la intervención del sindicato con personería gremial y de la asociación representativa de las empresas usuarias en la actividad de que se trate.

–Las empresas que se encuentren inscriptas deberán adecuarse a las normas reglamentarias establecidas por el presente decreto dentro de los SESENTA (60) días a contar desde su vigencia. Transcurrido dicho plazo, caducará automáticamente la inscripción de la empresa de servicios eventuales en el registro especial.

–Invítase a las Provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a lo dispuesto en el artículo 27 del presente decreto.

–Deróganse los Decretos Nros. 342 de fecha 24 de febrero de 1992 y 951 de fecha 30 de agosto de 1999.

6) RESOLUCIÓN 60/2006 – COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO – SALARIOS.

Publicado en el Boletín Oficial del 10 de octubre de 2006.

–Fíjense las remuneraciones del personal comprendido en el Régimen Nacional del Trabajo Agrario, anexo a la Ley Nº 22.248, que se desempeña en explotaciones agrarias en tareas permanentes, para las categorías establecidas en la RESOLUCION DE LA COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO Nº 4 de fecha 16 de junio de 1998, en el ámbito de todo el País, con vigencia a partir del 1º de septiembre y del 1º de noviembre de 2006 respectivamente, conforme se detalla en los Anexos I y III que forman parte de la presente resolución. Estas remuneraciones seguirán siendo tratadas exclusivamente en el ámbito de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

7) RESOLUCION 63/2006 – COMISION NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO – LICENCIAS.

Publicado en el Boletín Oficial del 23 de octubre de 2006.

–Fíjase una licencia especial por enfermedad de familiares de los Trabajadores Permanentes comprendidos en el REGIMEN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO, anexo a la Ley Nº 22.248 que desarrollan sus tareas en el ámbito de todo el país, la cual será:

- a) de cinco (5) días por acontecimiento para casos de complejidad normal.
- b) de diez (10) días por acontecimiento para casos de alta complejidad.

La misma será con goce de sueldo y los días en los cuales el trabajador/a se encuentre haciendo uso de ésta se contarán como días corridos.

–Especifíquese que el trabajador/a podrá hacer uso de la Licencia Especial establecida en el artículo 1º sólo en los casos de accidente o enfermedad que den lugar a internación de su Cónyuge o Conviviente y/o de sus hijos menores de edad a su cargo, y que no estuvieren emancipados.

–Aquellos trabajadores que deban trasladarse desde su domicilio hasta el lugar en el cual se realice la internación de cualquiera de los familiares enumerados en el artículo precedente, gozarán de un adicional de un (1) día de licencia cada 700 km.

–Establécese que para gozar de la Licencia el trabajador/a deberá dar aviso por los medios establecidos en normas internas del establecimiento y justificar dicha ausencia con certificado médico que exprese nombre y apellido del enfermo y diagnóstico de la enfermedad, re-

servándose el empleador el derecho de verificar dicha enfermedad.

8) RESOLUCIÓN 962/2006 - MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL – SERVICIO DOMÉSTICO – SALARIOS.

Publicado en el Boletín Oficial del 3 de octubre de 2006.

–Fíjase a partir del 1º de setiembre de 2006, para los trabajadores de servicio doméstico comprendidos en las categorías laborales establecidas por el Decreto Nº 7979/56 las remuneraciones mensuales mínimas que se establecen en el Anexo que forma parte integrante de la presente.

–REMUNERACIONES A PARTIR DEL 1º DE SETIEMBRE DE 2006 PRIMERA CATEGORIA:(Institutrices, preceptores, gobernantas, amas de llaves, mayordomos, damas de compañía y nurses) \$ 750.00.

SEGUNDA CATEGORIA:(cocineros/as especializados, mucamos/as especializados, niñeras especializadas, Valets y porteros de casas particulares) \$ 696.00.

TERCERA CATEGORIA:(cocinero/ra, mucamos/as, niñeras en general auxiliares para todo trabajo, ayudantes/as, caseros y jardineras) \$ 680.00.

CUARTA CATEGORIA:(aprendices en general de 14 a 17 años de edad) \$610.00.

QUINTA CATEGORIA:(personal con retiro que trabaja diariamente). 8 o más horas diarias \$ 610.00. por hora \$ 4.65. Retribución mínima para el personal auxiliar de casas particulares en la especialidad planchadoras lavandera personal de limpieza: Por una labor máxima de 4 horas de trabajo diarias \$ 305.00. Cada hora que exceda las 4 horas diarias se abonará a razón de \$ 4.65.

**ABOGADOS
LABORALISTAS**

ESTUDIO

FERRARI KIEL

Y ASOCIADOS

Alejandro Raúl Ferrari
Pablo Gustavo Kiel

 **MOEBIUS**

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

BOLETÍN DE JURISPRUDENCIA

(Extraído del Boletín de Jurisprudencia de la Excma. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo)

JURISPRUDENCIA TEMÁTICA:

Derecho del Trabajo

Aportes y contribuciones a entidades gremiales.

Pedido de reintegro de aportes efectuados en concepto de "cuota sindical" art. 94 del CCT N° 160/75 por un "no afiliado"

Corresponde hacer lugar a una solicitud de reintegro de aportes efectuado por un "no afiliado", en concepto de "cuota sindical" acorde con lo prescripto en el CCT 160/75, puesto que el art. 92 de dicho convenio prevé las llamadas cuotas de solidaridad que son aplicables a todos los trabajadores debido a que tienen por objeto retribuir el servicio prestado por la organización sindical al concertar un nuevo convenio colectivo de trabajo, que por su efecto erga omnes una vez homologado beneficia a todos los trabajadores de la actividad, mientras que el art. 94 se refiere a las llamadas "cuotas sindicales" que, más allá de la expresión "afiliado o no" que contiene en su parte final el artículo en cuestión, deben imponerse exclusivamente a los trabajadores afiliados al sindicato. (Del voto de la Dra. Guthmann, en mayoría.)

C.N.A.T. S.IV, S.D. 91.513 del 29/06/2006. Exp. 20731/2005. "PEREZ, Elbio José c/Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles UTEDYC s/juicio sumarísimo". (Gu.-M.-Gui.).

Aportes y contribuciones a entidades gremiales.

Pedido de reintegro de "cuota sindical" art. 94 del CCT N° 160/75

Más allá de la legitimidad o ilegitimidad del art. 94 CCT N° 160/75 cuya impugnación se solicita, el hecho es que el tema suscita un completo debate en razón de que la disposición cuestionada es fruto de la decisión emanada de la autonomía colectiva, homologada por el Ministerio de Trabajo de la Nación, y en ese contexto la polémica requiere una mayor amplitud de debate y cognición incompatible adjetivamente con la vía del proceso sumarísimo. (Del voto del Dr. Moroni, en minoría).

C.N.A.T. S.IV, S.D. 91.513 del 29/06/2006. Exp. 20731/2005. "PEREZ, Elbio José c/Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles UTEDYC s/juicio sumarísimo". (Gu.-M.-Gui.).

Asociaciones profesionales de trabajadores.

Ley 14.455. Trabajador de la construcción que cumple funciones gremiales. Estabilidad. Obra concluida

El trabajador que integra el plantel permanente de una empresa y que desempeña funciones gremiales como delegado, conserva el derecho a la estabilidad pese a la conclusión de la obra donde prestaba servicios. Ello quedó establecido en el Fallo plenario N° 166 del 30.9.71 recaído en los autos "Vázquez, Francisco E. C/B.B. y J. Pampuro S.A."

C.N.A.T. S.III, S.D. 87.787 del 30/05/2006. Expte. 14.761/2004. "PEREYRA, Luis Ramón c/CONSTRUCCIONES MADERO y Cia. S.A. s/despido". (P.-E.).

Certificado de trabajo. Transferencia del establecimiento. Sucesión atípica.

Obligación solidaria de hacer entrega del certificado de trabajo

Cabe condenar solidariamente a las codemandadas a la entrega del certificado de trabajo al actor, aún cuando no haya mediado una sucesión convencional en la continuación de la explotación entre ellas (arts. 225/9 L.C.T.). En el caso, el primer empleador -A.T.C. S.A.-, para quien el trabajador laboró de abril a diciembre de 2000, fue disuelto y liquidado mediante decreto 94/01 y en su reemplazo creado el Sistema Nacional de Medios Públicos Sociedad del Estado. Dicha solidaridad emana de lo dispuesto en el Fallo Plenario N° 289 dictado en los autos "Baglieri, Osvaldo D. C/Francisco Nemec y Cía. S.R.L. y otro s/despido". Y si bien el decreto 94/01 dispuso que los pasivos devengados con anterioridad al 30/11/00 serían cubiertos por el Estado, el máximo Tribunal se ha pronunciado favorablemente respecto al principio de incolumidad de los derechos de los trabajadores, sosteniendo que una norma no pudo ser válidamente alterada ni abrogada por otra de inferior jerarquía institucional. Por ello no, no es factible, modificar por dicha vía, lo que dispone una ley nacional de fondo como es la L.C.T. .

C.N.A.T. S.VII, S.D. 39.186 del 04/05/2006. Expte. 1.786/02. "CARO, Alfredo Renato c/SISTEMA NACIONAL DE MEDIOS PUBLICOS sociedad del Estado s/despido". (R.B.-F.).

Certificado de trabajo. Consignación del formulario P.S.6.2 de la ANSES. Improcedencia

Para que la consignación posea fuerza de pago deben concurrir todos aquellos requisitos sin los cuales el pago no puede ser válido (art. 758 Cód. Civil). Uno de ellos es el de que debe tratarse de la misma cosa a la cual está obligado a entregar (art. 740 Cód. Civil). En este sentido el formulario P.S.6.2 de la ANSES, es decir la llamada "certificación de servicios y remuneraciones" no es ninguno de los dos instrumentos contemplados en el precepto en cuestión. Por un lado, es evidente que no resulta ser el "certificado de trabajo" por más que contenga datos similares (aunque no siempre coincidentes), toda vez que tienen finalidades distintas ya que este último está dirigido a que el trabajador pueda exhibirlo para obtener un empleo, mientras que la certificación agregada debe utilizarse para la obtención de un beneficio previsional. A su vez, tampoco sustituye a la constancia de aportes exigida por el art. 80 LCT, dado que carece de las constancias documentadas de los aportes, exigencia ésta inserta en la ley y que no puede ser soslayada mediante otro instrumento. Así la consignación del formulario P.S.6.2. de la ANSES no puede admitida, ya que la cosa que se depositó no fue la debida.

C.N.A.T. S. X. S.D. 14.379 del 09/06/2006. Exp.16.560/05. "TARSHOPS.A. c/SEDZISZOW, Jorge Daniel s/consignación". (Sc.-C.).

Competencia. Ley 26.086, arts. 21, 132 y 133. Juicio laboral. Desplazamiento de competencia. Fuero de atracción. Rechazo

Solicitado por la demandada se deje sin efecto la resolución que rechazó su pretensión de que las actuaciones fueran remitidas al Juzgado Comercial en el que tramita su acuerdo preconcursal, conjuntamente con el pedido de declaración de nulidad de todo lo actuado, De la nueva L.C.Q., arts. 21, 132 y 133, se desprende con toda claridad que los juicios laborales quedan exceptuados del desplazamiento de competencia que provoca el juicio universal, es decir: el fuero de atracción, con la única excepción de que el actor opte por suspender el procedimiento y verificar su crédito de conformidad con lo dispuesto por los artículos 32 y concordantes (extremo éste último que no se materializa en la especie). Conforme el art. 9 de dicho régimen legal resulta de aplicación inmediata y rige incluso los supuestos en los cuales se hubiese afirmado la aptitud jurisdiccional del Fuero Comercial en resolución pasada en autoridad de cosa juzgada, de manera que en el caso, corresponde mantener lo decidido por la Magistrada de grado en torno a su competencia.

CNAT. S.X. S.D. 14.337 del 26/05/06. "PAIBA, Javier Alejandro c/ COMARCOM S.A. s/ despido". (C.- S).

Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Casos particulares. Empleado de un supermercado que presta servicios como "data entry"

En el caso de un empleado de una empresa dedicada a la prestación de servicios informáticos, que trabajaba como "data entry" para Disco S.A. (esto es, ingresar datos en el sistema informático de esta empresa vinculados con el sistema de puntaje acumulado por compra según el sistema de tarjetas Disco Plus), cabe hacer lugar a la responsabilidad solidaria de Disco S.A. en los términos del art. 30 LCT, por cuanto esta empresa cedió parte de su establecimiento a la empleadora del demandante para la realización de tareas informáticas, las cuales le son imprescindibles y están integradas de modo permanente a su actividad propia y específica como es la venta de mercaderías en los supermercados que explota. Una empresa de tamaña envergadura no podría funcionar eficientemente sin un sistema informático, máxime cuando ofrece a su clientela la llamada tarjeta Disco Plus.

C.N.A.T. S.III. S.D. 87.790 del 31/05/2006. Expte. 3.822/2005. "FRASCHINI, Patricio Oscar c/DISCO S.A. y otro s/despido". (P.-E.).

Contrato de trabajo. De empleo público. Trabajador no permanente del IOSE. Despido. Indemnización art. 245 y 16 ley 25.561

Toda vez que el trabajador no fue designado como personal permanente del IOSE, sino que firmó sucesivos contratos de empleo público para tareas comunes y corrientes del demandado y teniendo en cuenta que la ruptura de la relación fue intempestiva, estamos en presencia de una hipótesis de despido arbitrario contemplado en la Constitución Nacional que debe ser equitativamente resarcido, para lo cual es justo aceptar como parámetros las disposiciones de los artículos 245 LCT y el art. 16 de la ley 25.561, en atención a que la ruptura se produjo en vigencia de esta última ley. (En el mismo sentido del registro de la Sala "Zabalza c/Instituto" sent. nro. 40.193 del 29/04/94).

C.N.A.T. S.VI. S.D. 58.892 del 24/05/2006. Exp. 26.843/03. "REZETT, Fernando Valentín c/INSTITUTO de OBRASOCIAL del EJERCITO IOSE s/despido". (F.M.-F.).

Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Acuerdo homologado en sede administrativa (S.E.C.L.O.). Planteo de invalidez. Competencia del juez laboral

Los jueces del trabajo tienen competencia para entender en todos los conflictos individuales de derecho (art. 20, ley 18.345), lo que incluye la facultad de apre-

ciar la validez o invalidez de los actos que incidan en la resolución de los referidos conflictos, aunque los mismos hayan sido homologados por actos administrativos. Por ello, si de los acuerdos suscriptos por las partes y homologados por el Ministerio de Trabajo, surgen violaciones al orden público que implican renuncia de derechos (art. 12 LCT), tales actos no sólo pueden ser cuestionados por las vías previstas en la ley 19.549 o mediante redargución de falsedad, sino que, al no haber una justa composición de los derechos e intereses de las partes (art. 15 LCT) pueden ser declarados inválidos por el juez laboral competente. (Del voto del Dr. Zas, por la mayoría).

C.N.A.T. S.V. S.D. 68.441 del 19/05/2006. Expte. 5.047/03 “VIVAS, Miguel Angel c/PEUGEOT CITROEN ARGENTINA S.A. s/despido.” (Z.-G.M.-S.).

Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Acuerdo homologado en sede administrativa (S.E.C.L.O.). Plenario “Lafalce”. Inoponibilidad de la cosa juzgada

No cabe hacer lugar a la excepción de cosa juzgada planteada por la demandada que opone la existencia de un acuerdo extintivo homologado por la autoridad administrativa del trabajo (S.E.C.L.O.) y conjuntamente la doctrina del Plenario N° 137 “Lafalce, Angel c/Casa Enrique Schuster S.A.” del 29/9/70. Ello así, porque la doctrina fijada en el mencionado plenario es aplicable sólo a los acuerdos conciliatorios homologados en sede judicial, teniendo en cuenta que dicho fallo hace alusión al “**proceso conciliado**” y al “**juicio posterior**”, situaciones que inequívocamente se refieren a causas judiciales. (Del voto del Dr. Zas, por la mayoría).

C.N.A.T. S.V. S.D. 68.441 del 19/05/2006. Expte. 5.047/03 “VIVAS, Miguel Angel c/PEUGEOT CITROEN ARGENTINA S.A. s/despido.” (Z.-G.M.-S.).

Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Acuerdo extintivo homologado en sede administrativa (S.E.C.L.O.). Validez. Cosa juzgada. Plenario “Lafalce”

La homologación efectuada por la autoridad administrativa (S.E.C.L.O.) constituye un acto administrativo de alcance particular cuya legitimidad debe presumirse en virtud de lo establecido por el art. 12 ley 19.549, y que por lo tanto, no resulta procedente privarlo de validez, a menos que una resolución judicial así lo disponga. Asimismo es plenamente operativa la cosa juzgada que emerge del acuerdo homologado en sede administrativa por aplicación de la doctrina plenaria recaída en autos “Lafalce, Angel y otros c/Casa

Enrique Schuster S.A.” del 29/9/1970. (Del voto de la Dra. García Margalejo, en minoría).

C.N.A.T. S.V. S.D. 68.441 del 19/05/2006. Expte. 5.047/03 “VIVAS, Miguel Angel c/PEUGEOT CITROEN ARGENTINA S.A. s/despido.” (Z.-G.M.-S.).

Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Acuerdo homologado por la autoridad administrativa (S.E.C.L.O.). Voluntad viciada. Art. 15 LCT. Alcances

Si un acuerdo extintivo fue homologado por la autoridad administrativa, a los fines del interpretar los alcances del art. 15 LCT debe establecerse la competencia judicial para dilucidar la legalidad y legitimidad de los actos homologatorios de acuerdos transaccionales, conciliatorios y liberatorios adoptados por la autoridad administrativa del trabajo. Así, la competencia atribuida por el art. 15 de la LCT a dicha autoridad para homologar los mencionados acuerdos debe ser compatibilizada con el derecho de quien se considere afectado por la decisión adoptada por esa autoridad, a efectos de plantear judicialmente la nulidad del acto homologatorio por la vía procesal pertinente, con amplitud de debate y prueba, en homenaje a las garantías constitucionales de acceso a la jurisdicción y del debido proceso adjetivo. (Del voto del Dr. Zas, por la mayoría)

C.N.A.T. S.V. S.D. 68.441 del 19/05/2006. Expte. 5.047/03 “VIVAS, Miguel Angel c/PEUGEOT CITROEN ARGENTINA S.A. s/despido.” (Z.-G.M.-S.).

Contrato de trabajo. Pasantía. Tareas de limpieza de pisos, verduras y góndolas, o cajero y repositor en un supermercado

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 con la especialización que recibe, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenece y durante un lapso determinado. La capacitación en materia de informática que surge del acuerdo suscripto entre el establecimiento de enseñanza y el empleador (cadena de supermercados “Eki”), no se compadece con las tareas desempeñadas por el actor, tales como limpieza de pisos, verduras y góndolas, o bien de cajero y repositor en el entorno de un supermercado. De allí que el espíritu de la contratación excepcional se encuentra desnaturalizado y deja traslucir el aprovechamiento de mano de obra mediante la utilización de una figura no laboral, ya que la prestación se plasmó en forma regular y por tiempo indeterminado contra el pago de una suma de dinero (calificada como “estímulo para gastos esco-

lares, viáticos”) que se extendió como contraprestación de puesta a disposición de la fuerza de trabajo, elementos que permiten calificar al vínculo como subordinado y dependiente (art. 21 LCT).

C.N.A.T. S.VII. S.D. 39.227 del 26/05/2006. Expte. 6.517/05. “*MENDEZ, Héctor Daniel c/FORMATOS EFICIENTES S.A. s/despido*”. (R.B.-F.).

Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Colaborador de la revista “Hecho en Buenos Aires” que recibe un plan jefes de hogar

Admitida por la demandada la efectiva “colaboración del actor” en su asociación, específicamente en la confección de la revista “Hecho en Buenos Aires”, no empece a la existencia misma de la relación de trabajo el hecho de que el actor continuara percibiendo la ayuda económica del programa jefes de hogar, y aún cuando no hubiera comunicado a las autoridades de aplicación la obtención de un empleo formal.

C.N.A.T. S.VII. S.D. 39.182 del 03/05/2006. Expte. 24.186/04. “*HERRERA, Ramón c/ASOCIACION CIVIL HECHO Empresa Social s/despido*”. (R.B.-R.D.).

Contrato de trabajo. Extinción por mutuo acuerdo. Nulidad del acuerdo celebrado ante el SECCO

Aún cuando las partes hubieran celebrado ante el SECCO un acuerdo por el cual decidían rescindir por mutuo acuerdo el contrato de trabajo; si de las pruebas aportadas en la causa resulta que no fue un “acuerdo espontáneo”, sino que se trató de un despido sin justa causa que respondió a la venta que efectuó el empleador del inmueble donde funcionaba la farmacia en donde laboraba el actor, cabe concluir entonces que se trató de una simulación ilícita y fraude laboral del empleador, debiéndose declarar la nulidad del acuerdo y abonarse la indemnización del art. 245 LCT..

C.N.A.T.S.I. S.D. 83.713 del 05/06/2006. Exp.12.057/05. “*NAIBERG, Sergio Gabriel c/FARMA - CIA SCANNAPIECO S.R.L. s/despido*”. (V.-Pu.).

Contrato de trabajo. Socio empleado. Cooperativas. Distinción entre el vínculo cooperativo y el vínculo laboral

El simple cumplimiento de recaudos formales tales como la debida inscripción de la cooperativa ante los órganos correspondientes, el hecho de que ella lleve sus registros conforme a derecho, de que cumpla las normas tributarias destinadas a este tipo de sociedades, de que sus asociados estén inscriptos como autónomos antes los organismos de recaudación y perciban sus ingresos en concepto de “anticipo de retorno” y de que periódicamente se lleven a cabo asambleas,

no resulta suficiente para descartar la posibilidad de que la verdadera naturaleza del vínculo haya sido laboral. En tales casos la controversia debe ser dilucidada considerando fundamentalmente si el trabajador tuvo efectiva injerencia en la formación de la voluntad social mediante su participación en las asambleas que correspondía convocar para tales fines, ya que ésta es una característica esencial del vínculo cooperativo que no halla su correlato en el derecho del trabajo.

C.N.A.T. S.III. S.D. 87.914 del 30/06/2006. Exp.12.787/04. “*GONZALEZ, Leandro Rubén c/PRE - TOR Cooperativa de Trabajo Limitada y otro s/despido*”. (G.-E.).

Daño moral. Indemnización: enfoque contractual y extracontractual

La indemnización por daño moral es susceptible de dos enfoques: el contractual y el extracontractual. Si se trata del contractual, cabe señalar que en el ámbito del contrato de trabajo todo daño moral se encuentra incluido en el concepto de injuria laboral y da derecho a una indemnización tarifada siempre que sea invocado oportunamente en los términos del art. 242 de la L.C.T. Desde el punto de vista extracontractual, el daño moral procede en los casos en que el hecho que lo determina sea producido por una actitud dolosa del empleador que debe ser resarcida aún en ausencia de relación laboral.

C.N.A.T. S.III. S.D. 87.749 del 16/05/2006. Expte. 2.649/05. “*CABALEIRO, Leonardo Fabián c/ARTES GEAFICAS RIOPLATENSES S.A. s/despido*”. (G.-E.).

Despido. Indemnización. Art. 2 Ley 25323. Pago indemnizatorio insuficiente

Aún cuando la empleadora haya abonado al trabajador la indemnización por antigüedad, pero en forma insuficiente la sustitutiva de preaviso, resulta evidente que no ha obrado conforme la exigencia legal. En virtud de ello es acertado imponer la multa prevista por el art. 2 de la Ley 25323 sobre la diferencia del último rubro referido. (En igual sentido Sala IX “in re” “Efron, Ernesto David c/ Amsa S.A. s/ despido”, SD 10445, 25/04/03, entre otros).

C.N.A.T. S.IX. S.D. 13390 del 26/05/06. “*MOREY - RA Alejandra c/ HOLLEY S.A. s/ despido*”. (B. P.).

Despido. Por disminución o falta de trabajo. Procedimiento preventivo de crisis

La mera tramitación ante el Ministerio de Trabajo del procedimiento preventivo de crisis, de ningún modo significa que se encuentre probada la falta o disminución de trabajo con los alcances y requisitos que el

art. 247 LCT exige para autorizar al empleador a ampararse en dicha normativa. Dicha tramitación no significa preconstitución de prueba alguna a favor de la tesis empresarial, sino que se limita a la posibilidad de resolver una situación conflictiva mediante la negociación, y suspende, mientras se tramita, la posibilidad de adopción de medidas de acción directa por parte de los trabajadores y los despidos por parte de la empresa. (Del voto del Dr. Zas, por la mayoría)

C.N.A.T. S.V. S.D. 68.441 del 19/05/2006. Expte. 5.047/03 "VIVAS, Miguel Angel c/PEUGEOT CI-TROEN ARGENTINA S.A. s/despido." (Z.-G.M.-S.).

Despido. Acto discriminatorio. Despido de un trabajador que efectúa reclamos salariales sin apoyo de la entidad gremial ni de los delegados

Por haber resultado lícita la actividad desplegada por el actor consistente en acopiar firmas para petionar el pago de haberes y la destitución de los delegados, cabe legítimamente su petición tanto al empleador, a la autoridad ministerial o al sindicato —dependiendo el contenido de la solicitud— en el marco del art. 4 incs. c y d de la ley 23.551. El hecho de que sólo el actor fuera despedido entre todos los trabajadores que participaron activamente del reclamo, sumado a que le fue rebajado tanto el salario como la categoría, y que fue objeto de suspensiones en infracción a lo previsto en el art. 218 LCT, demuestra la conducta discriminatoria invocada por el accionante que da lugar a la reparación del art. 1 de la ley 23.592 por daños y perjuicios.

C.N.A.T. S.I. S.D. 83.683 del 23/06/2006. Exp. 9.844/03. "RODRIGUEZ, Carlos Erwin c/ARTES GRAFICAS RIOPLATENSES S.A. s/despido". (V.-Pu.).

Empleados de Comercio. Sistema de Retiro Complementario. Falta de aportes. Admisión del reclamo. Reparación del perjuicio

Corresponde reparar el perjuicio sufrido por un trabajador que no pudo acceder al sistema de retiro complementario estatuido por las disposiciones 4701/91 y 5883/91 —homologadas por el Ministerio de Trabajo e incorporadas al CCT 130/75—, ante la falta de aportes por parte de la demandada, en virtud de que dicho sistema se encuentra plenamente vigente y resulta obligatorio para las empresas del sector mercantil. De modo que la falta del aporte correspondiente (3,5%) perjudica sustancialmente el derecho del reclamante a percibir la consiguiente renta mensual (máxime, en el caso, su edad, antigüedad en la empresa y su condición de jubilado). La condena encuentra su fundamento en lo normado por los arts. 511, 512, 1068, 1069 y 1083 del Cód. Civil.

CNAT. S.X. S.D. 14.322 del 22/05/06. "PALLARES CASEIRO, José Benito c/ PRESTACIONES Y SERVICIOS S.A. y otro s/ Cobro de salarios".(S.-C.).

Excepciones. Competencia. Ley 26.086

Las modificaciones introducidas por la Ley 26.086 en el texto de los arts. 21, 132 y 133 de la L.C.Q. no permiten vacilación alguna respecto a que los juicios laborales quedan exceptuados del desplazamiento de competencia que provoca el juicio universal, "salvo que el actor opte por suspender el procedimiento y verificar su crédito conforme lo dispuesto por los artículos 32 y concordantes". (Del dictamen del Fiscal General, al que adhiere la Sala).

C.N.A.T. S.VIII. S.I. 26.955 del 31/05/2006. Expte. 28248/2002 "CHAMORRO, Darío Ramón y otros c/BOEING S.A. s/despido".

Ex Empresas del Estado. Privatización de las empresas de telefonía. Transferencia del establecimiento. Solidaridad. Art. 42 ley 23.696.

Decretos 1.105/89 y 1.803/92

Las empresas privatizadas que brindan el servicio de telefonía han constituido su patrimonio con una universalidad de hecho, escindida de la que antes había pertenecido al ente estatal y sucedieron a éste —en las regiones asignadas— en la prestación del servicio público de telecomunicaciones, todo lo cual configura una transferencia de establecimiento en los términos de los arts. 225 y concs. de la LCT. En el caso "Di Tullio, Hilda en autos González, Carlos y otros s/E.N.T.E.L. s/cobro de australes" del 17/12/96, la CSJN ha sostenido que el art. 42 de la ley 23.696 establece que el dependiente seguirá amparado por todas las instituciones del derecho del trabajo, ya sean legales, convencionales o administrativas entre las cuales, obviamente, se encuentran aquellas que tutelan el crédito laboral en los casos que medie transferencia del establecimiento. Asimismo sostuvo que tales directivas legales no pueden ser desconocidas por el Poder Ejecutivo a través de los decretos 1.105/89 (art. 44 último párrafo) y 1.803/92, desde que ello importaría transgredir el marco legislativo que el Congreso de la Nación ha impuesto a la ejecución de la política de reforma del Estado y, en consecuencia implicaría el quebrantamiento del principio de la subordinación del reglamento a la ley. De todo esto se desprende que resultan aplicables a los procesos de privatización lo dispuesto en los arts. 225 a 228 de la LCT. (Del voto del Dr. Scotti, en mayoría).

C.N.A.T. S.X. S.D. 14.365 del 07/06/2006. Expte. 7.613/06. "GALLO, Oscar Daniel c/E.N.T.E.L. Empresa Nacional de Telecomunicaciones s/accidente -ley 9688 -incidente". (C.-Sc.-M.).

Indemnización por despido. Tope art. 245 LCT.

Despido del actor anterior al caso "Vizzoti"

Ante el caso de un actor que alega como defensa la no aplicabilidad de la doctrina del caso "Vizzoti, Carlos Alberto c/AMSAS.A." del 14.9.04 puesto que su despido fue anterior al dictado de esta sentencia, es de destacar que la irretroactividad opera para las leyes (art. 3 del Código Civil) y no para la doctrina jurisprudencial, que sólo pretende interpretar las normas. Las resoluciones que adoptan los jueces siempre tienen una suerte de efecto retroactivo, puesto que deciden con sustento en normas preexistentes y respecto de hechos pretéritos. Tampoco resulta afectado el derecho de propiedad de la empresa demandada, ya que cuando se realizó el pago, éste no podía considerarse como total y suficiente, pues el actor no podía desconocer que en el seno de esta Cámara la jurisprudencia estaba lejos de ser unánime y pacífica respecto de la validez constitucional de los topes previstos por el art. 245 L.C.T., aun cuando la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los casos en los cuales se pronunció expresó un criterio distinto al que luego sentara al decidir la mencionada causa "Vizzoti".

C.N.A.T. S.III. S.D. 87.803 del 31/05/2006. Expte. 7.882/2004. "BALDASSARRE, Pedro S. c/DEHEZA S.A. s/despido". (P.-E.).

Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323.

Ausencia de reclamo ante el SECCLO

Carece de trascendencia que el reclamo fundado en el art. 2 de la ley 25.323 no haya sido efectuado en la instancia ante el SECCLO. Ello así, toda vez que se llevó a cabo mediante carta documento y al iniciar el juicio, y si bien la demandada negó en el responde que correspondiera el pago de dicho rubro, no lo hizo alegando la falta de reclamo ante el SECCLO. (Del voto de la Dra. Guthmann, en mayoría).

C.N.A.T. S.IV. S.D. 91.475 del 13/06/2006. Exp. 4905/05. "PAZ, Norma Yolanda c/Clinica de ENDO - CRINOLOGIA y METABOLISMO Dr. J. Reforzo Mem - bribes S.A. s/ley 25.561". (M.-Gu.-Gui.).

Responsabilidad solidaria. Cosa juzgada. Art. 715 Código Civil. Inoponibilidad de la cosa juzgada a deudores que no integraron la litis

Respecto de la cosa juzgada no se puede soslayar lo dispuesto por el art. 715 del Código Civil, en cuanto establece que la cosa juzgada recaída en juicio no es oponible a los codeudores que no fueron parte en él. (El demandante en autos "Pessoa Sanabria Tomás Alcides c/ Bohr S.A. s/ despido" individualizó a Bohr S.A. como único empleador., se opuso a que Radiotrófica de Argentina S.A. fuera llevada al referido juicio,

obtuvo sentencia condenatoria contra Bohr y luego inició un proceso ordinario contra la otra sociedad anónima por extensión de responsabilidad solidaria. En la Alzada se rechazó la demanda con fundamento en las consideraciones citadas anteriormente, entre otras).

C.N.A.T. S.IX. S.D. 13.392 del 30/05/06. "PAZ, Rubén Germán c/ C. CASTELLI S.R.L. s/ despido". (Pa. Ba.).

Responsabilidad solidaria del conjunto económico. Empleador "pluripersonal"

Si a la sociedad en comandita por acciones con la que el trabajador guardaba una relación laboral, se incorporan dos sociedades anónimas, resulta evidente que se ha producido una novación subjetiva del contrato de trabajo, puesto que todas las sociedades se han integrado en un sujeto "empleador" pluripersonal, que hasta entonces sólo había estado compuesto por la S.C.A.. Las personas jurídicas demandadas han utilizado en forma conjunta e indistinta los servicios de un trabajador (personal jerárquico en las distintas sociedades), por lo que aplicando analógicamente la solución que contempla el art. 26 L.C.T. (cuando actúan conjuntamente varias personas físicas), es evidente que las accionadas asumen en forma conjunta el rol de "empleador" (pluripersonal) que describe la norma y las consecuencias de su obrar como tal. No se trata de contratos diferentes ni de diversos empleadores, sino de uno solo de carácter plural pues está integrado por tres personas jurídicas, y, como la totalidad del objeto de las obligaciones laborales emergentes de ese único vínculo puede ser reclamado por el trabajador *in solidum* a cualquiera de ellas, es indudable que las demandadas deben responder en forma solidaria (arg. arts. 690 y 699 Cód. Civil). (Del voto del Dr. Pirolo).

C.N.A.T. S.II. S.D. 94.258 del 31/05/2006. Expte. 27.522/01. "GOMEZ CRESPO, Daniel Jorge c/SAN SEBASTIAN S.A. y otros s/despido". (P.-G.).

Responsabilidad solidaria de presidentes y directores

De acuerdo a la nueva doctrina humanista sentada por la CSJN en los fallos "Vizzoti" y "Aquino", a través de los cuales, a la luz del art. 14 bis de la Constitución Nacional y de los Pactos Internacionales con jerarquía constitucional (art. 75.22 CN), se hizo especial hincapié en que el trabajador es sujeto de preferente tutela, y en que el hombre no debe ser objeto de mercado alguno, como asimismo, que el Estado ante todo derecho humano debe proteger al hombre adoptando medidas para velar que las empresas o los particulares no lo priven de tales derechos, corresponde otorgarle una protección especial al trabajador y verificar si realmente el integrante de la sociedad demandada lo perjudicó con su accionar extra so-

cietario. En este sentido dejo de lado el criterio por el cual, basado en razones de economía procesal voté según la doctrina establecida por el Alto Tribunal en autos "Carbollo c/Kanmar S.A. (en liquidación y otros" del 31/12/02 (C. 972, XXXVI) y en "Palomeque, Aldo René c/Benemeth S.A. y otro" del 3/4/03. (Del voto del Dr. Balestrini).

C.N.A.T. S.IX. S.D. 13.461 del 27/06/2006. Exp. 22871/04. "CANTERO, Melisa c// GRUPPO V S.A. y otros s/despido". (B.-P.-M.).

Responsabilidad solidaria de presidentes y directores. Pago de la remuneración "fuera de recibo"

Dado el cargo desempeñado por el coaccionado –Presidente del Directorio y luego Director Suplente a cargo de la gerencia de recursos humanos– y habiendo quedado admitida tácitamente la clandestinidad de la remuneración pagada de manera "extra-contable" y la consecuente evasión de aportes previsionales, actuando en fraude al orden público laboral sin que surjan motivos que justifiquen su ajenidad ante dicha situación, cabe concluir que dicho codemandado no actuó de buena fe y con la diligencia que corresponde a un buen hombre de negocios (art. 59 LS), resultando tal admisión de dicha situación fáctica un mal desempeño de sus funciones (art. 274 LS). Por ello cabe extender la condena solidaria al codemandado en los términos de los arts. 59 y 274 de la ley 19.550. (Del voto del Dr. Balestrini, en mayoría).

C.N.A.T. S.IX. S.D. 13.461 del 27/06/2006. Exp. 22871/04. "CANTERO, Melisa c// GRUPPO V S.A. y otros s/despido". (B.-P.-M.).

Salario. Rebaja salarial. Crisis empresarial. Acuerdo homologado ante el Ministerio de Trabajo. Afectación de condiciones más favorables al trabajador. Inoponibilidad al trabajador
Antes de la modificación introducida por la ley

25.877, el 2º párrafo del art. 8 de la ley 14.250 (Ley de Convenc. Colect. de Trabajo) disponía (y dispone): "La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo". Siendo así, las disposiciones especiales contenidas en los arts. 98 y sig. de la ley 24.013, deben interpretarse en el sentido de que resulta factible acordar soluciones entre las partes colectivas para paliar la crisis, pero éstas no pueden afectar el contrato individual, mucho menos en sus aspectos esenciales como la remuneración...Lo contrario resulta ineficaz e inoponible al trabajador dado lo dispuesto por la disposición citada. (En el caso, se había admitido el reclamo por diferencia salarial originado en un descuento dispuesto por una obra social, con anuencia de la faz sindical, dentro del marco de la crisis empresarial que padeciera).

C.N.A.T. S.VII. S.D. 39.370 del 29/06/06. "MERCA - DO, Alberto c/ Obra Social para el Personal del Ministerio de Economía OSME s/ Despido". (RD. F.).

Servicio doméstico. Trabajadora que desarrolla tareas de limpieza en un domicilio particular sólo tres días por semana

De acuerdo con el decreto-ley 326/56 que regula el estatuto del servicio doméstico, queda excluida de su ámbito quien se desempeña en tareas de limpieza en un domicilio particular sólo tres días por semana. Asimismo, por el art. 2 de la LCT, también se excluye a los trabajadores del servicio doméstico de las disposiciones de esta ley. Así las cosas, no puede considerarse aplicable a la relación el Cód. Civil y considerarla una locación de servicios. Ello es así, toda vez que aunque esta prestación posea características propias (prestación de tareas inherentes al hogar, convivencia y falta de lucro) existe entre el personal doméstico y su empleador elementos de subordinación, tanto económica, jurídica co-



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

mo técnica. Estos factores que ponen de manifiesto la falta de igualdad que entre las partes existe, tornan inadecuada la aplicación de las normas del Cód. Civil relativas a la locación de servicios, existiendo en el caso una relación de trabajo y no pudiendo alegar vacío de la ley la regulación, que por vía analógica (art. 11 LCT) debe aplicarse es el estatuto específico del servicio doméstico (Del voto de la Dra. González, en minoría).

C.N.A.T. S.II. S.D. 94.268 del 09/06/2006. Exp.22780/01. *"FERNANDEZ, Estefanía Lorenza c/GA - LARZA, Raúl Enrique y otro s/despido"*. (G.-V.V.-P.).

Servicio doméstico. Trabajadora que desarrollaba tareas de limpieza en un domicilio particular sólo tres veces por semana

Al desarrollar tareas de limpieza en un domicilio particular solamente tres días a la semana, la actora no cumplía labores en las condiciones a que hace referencia el decreto ley 326/56, por lo que surge claro que no se halla comprendida dentro de esa previsión. En consecuencia, el juez no tiene facultades para atribuirle a la norma un sentido distinto al que se expresa en forma categórica, por lo que no corresponde aplicar dicho decreto a la relación. De la misma manera, según el art. 2 inc. b) de la LCT, dicho texto tampoco es aplicable a la relación contractual. Por lo tanto, la relación debe regirse por las normas del Cód. Civil relativas a la locación de servicios. (Del voto del Dr. Vázquez Vialard, en mayoría).

C.N.A.T. S.II. S.D. 94.268 del 09/06/2006. Exp.22780/01. *"FERNANDEZ, Estefanía Lorenza c/GA - LARZA, Raúl Enrique y otro s/despido"*. (G.-V.V.-P.).

Trabajo insalubre. Declaración de insalubridad. Competencia de la administración. Declaración a los fines previsionales y los fines laborales. Trabajador de Altos Hornos Zapla

De conformidad con el art. 200 LCT, constatada la

insalubridad de las tareas se debe intimar por un plazo razonable al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, y sólo en defecto de cumplimiento de esta intimación procederse a la calificación, con su efecto propio de reducción de la jornada. No existen declaraciones tácitas de insalubridad y sólo debe ser declarada por acto del poder administrador. Pretender que la insalubridad sea declarada en sede judicial resulta contrario a lo prescripto por la ley 11.544. En el caso, la Resolución N° 161/01 de la Dirección Provincial del Trabajo de la Provincia de Jujuy, que declara insalubres a los fines previsionales exclusivamente las tareas cumplidas en Altos Hornos Zapla, no puede ser leída como declarando también la insalubridad de dichas tareas a los fines de la limitación en su duración, diaria y semanal, del trabajo, lo que constituiría un desplazamiento de sentido que no consiente el contexto normativo en el que viene a insertarse el acto (art. 200 LCT y ley 11.544).

C.N.A.T. S.VIII. S.D. 33.306 del 31/05/2006. Expte. 22.150/2004 *"ALARCON, Orlando Rodolfo y otro c/A - CEROS ZAPLAS.A. s/diferencias de salarios"*. (M.-L.).

Viajantes y corredores.

Vendedor de planes de medicina prepaga

En el art. 1 de la ley 14.546 se encuentran comprendidos los trabajadores que comercializan lo que genéricamente se denomina como "servicios", siendo tal el caso de quien vende planes de medicina prepaga. Así, la actividad desplegada por quien concierta contratos de compraventa no es sustancialmente diferente de la de quien vende planes de cobertura médica. Es el hecho de intermediar para llevar a cabo la negociación lo que permite asignarles la condición de viajantes.

C.N.A.T. S.VII. S.D. 39.240 del 30/05/2006. Expte. 15.155/2004. *"PEREZ, Juan Carlos c/AMSA S.A. y otro s/despido"*. (F.-R.D.).

UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA JUSTICIA DE LA NACIÓN



LUCHAMOS POR UNA JUSTICIA INDEPENDIENTE Y AL SERVICIO DEL PUEBLO ARGENTINO

PROCEDIMIENTO

Conciliación. Acuerdo ante el SECLO cuando ya había mediado despido sin causa de la trabajadora. Improcedencia de la excepción de cosa juzgada

No cabe hacer lugar a la excepción de cosa juzgada en el caso de mediar un acuerdo ante el SECLO cuando el vínculo ya había extinguido mediante un despido sin justa causa de la trabajadora. Aún cuando la autoridad de aplicación haya homologado el acuerdo en los términos del art. 15 LCT, dado que allí no se plantean hechos ni derechos litigiosos, la resolución no adquiere el carácter de cosa juzgada. No surge de dicho acuerdo que la trabajadora al expresar su consentimiento hubiese considerado que con el monto recibido en esa oportunidad se satisfacía íntegramente el rubro objeto del acto, como así tampoco que éste implicara la liberación de otras acreencias que eventualmente se reclamasen. El despido sin causa dispuesto por la empleadora determina de modo irrevocable los derechos de la trabajadora a percibir el haz de indemnizaciones previstas por la ley para dicho supuesto, así como los incrementos dispuestos respecto de tales reparaciones.

C.N.A.T. S.III. S.D. 87.882 del 28/06/2006. Exp. 6.724/2005. *"MARIN, Estela Yolanda c/DANONE ARGENTINA S.A. s/despido"*. (P.-E.).

Costas. Art. 68 CPCCN. Excepción del art. 68, párr. 2º. Rechazo

Según lo dispuesto en el artículo 68 del CPCCN, las costas del juicio deben ser soportadas por la vencida, criterio que se fundamenta básicamente en el hecho objetivo de que quien hace necesaria la intervención del Tribunal por su conducta, acción u omisión, debe soportar los gastos que la contraparte ha debido realizar en defensa de su derecho. La fijación de las costas no debe apoyarse tan sólo en el resultado del pleito medido en porcentajes, sino que, por el contrario, se deben apreciar con un criterio jurídico, todas las circunstancias del caso. En el "sub lite", la accionada no ha perdido su calidad de vencida en lo principal, con lo cual, no resulta aplicable la excepción que habilita el art. 68 segundo párrafo del código procesal civil y comercial de la Nación.

CNAT. S.X. S.D. 14298 del 02/05/06. *"AGUIRRE, Hugo Ernesto c/ CASA LLERA SRL s/ despido"* (C.-S.).

Honorarios. Prescripción. Distinción entre honorarios a regular y regulados

En referencia al plazo de prescripción en materia de honorarios, es necesario distinguir entre el derecho a

costrarlos, cuando los mismos ya han sido establecidos, y el derecho a que se regulen. En el primer caso se aplican las previsiones establecidas en el art. 4023 del Código Civil, es decir diez años, mientras que en el restante, rigen las normas del art. 4032 inc. 1 del citado cuerpo legal, o sea bianual.

C.N.A.T. S.I. S.I. 56.907 del 17/05/2006. Expte. 30.469/89. *"SANTORO, Oscar Roberto y otros c/D.N.V. Dirección Nacional de Vialidad s/diferencias de salarios"*.

Inconstitucionalidad. Declaración de oficio. Decreto 146/2001

Corresponde declarar la inconstitucionalidad del decreto 146/01 a pesar de no haber sido planteado por la parte, porque es función del juez suplir el derecho que las partes no le invocan o que le invocan mal ("iura novit curia"). Si bien las partes deben invocar y probar los hechos del proceso, en lo atinente al derecho aplicable, el juez debe fallar conforme a lo que él considera y razona como conducente a la decisión del proceso. En este sentido el control de constitucionalidad no depende de las partes porque la supremacía de la Constitución es de orden público. No puede argüirse en contra de lo expuesto la posible violación del derecho de defensa, puesto que frente al "derecho aplicable" no es posible oponer el mencionado en primer término, ya que hay que prever la cuestión constitucional dentro de ese derecho. (Del voto de la Dra. Ferreirós, por la mayoría).

C.N.A.T. S.VII. S.D. 39.188 del 08/05/2006. Expte. 1645/2005. *"BOUREL, Martín Federico c/VICUS S.R.L. s/despido"*. (F.-R.D.-R.B.).

Intervención de terceros. Citación como tercero a quien se atribuye calidad de empleador. Negativa del demandado principal. Improcedencia como regla general

Se admite como regla general, con ciertas excepciones según las circunstancias del caso, que al ser negada por quien es demandado en calidad de empleador, la relación de trabajo, no resulta pertinente la citación de un tercero a quien se atribuye tal calidad, puesto que en definitiva si resulta probado que el demandado fue parte de la relación jurídica sustancial, será condenado como empleador. Y en caso contrario, la demanda será rechazada. En ambos supuestos, la incorporación de un tercer sujeto, tornando compleja la primitiva relación jurídica procesal, habrá sido innecesaria.

C.N.A.T. S.VIII. S.I. 26.971 del 31/05/2006. Expte. 25.787/2005. *"PEDERNERA, Antonio Bernabé c/KEY - S/S S.A. y otros s/despido"*.

2001 – 28 de diciembre – 2006

A cinco años del primer “Cacerolazo” contra la Corte Suprema de Justicia menemista

-----> por Luis Enrique Ramírez

El 19 y 20 de diciembre de 2001 un poderoso movimiento popular había derribado al gobierno de la Alianza. Una tremenda crisis política, social y económica se había desatado en el país y un importante sector de la sociedad ganaba la calle demandando “¡QUE SE VAYAN TODOS!”, en clara alusión a la clase dirigente.

En la Asociación de Abogados Laboralistas teníamos bien en claro que una de las claves de la crisis era la ausencia de una Justicia independiente, ya que durante la década del '90 se había consolidado lo que llamamos un pacto mafioso de impunidad entre los tres poderes del Estado. La Corte Suprema, merced a la llamada “mayoría automática” menemista, avalaba todas las felonías del Poder Ejecutivo, mientras que el Legislativo le cuidaba la espalda a los “cortezanos”, desactivando la Comisión de Juicio Político. Esto era tan evidente que durante una etapa de este período los tres Poderes fueron encabezados por los integrantes de un mismo Estudio Jurídico: Carlos Menem en el Ejecutivo, Eduardo Menem en el Legislativo y Julio Nazareno en el Judicial.

Fue por ello que decidimos sumarnos a las movilizaciones populares, pero apuntando a un objetivo concreto: la remoción de todos los integrantes de la Corte Suprema. Lejos de sentirnos una vanguardia intelectual, simplemente nos propusimos recorrer el sendero que la

gente había abierto a partir de las jornadas del 19 y 20 de diciembre. Incluso utilizando el “cacerolazo”, como herramienta de expresión y de repudio a la vergonzosa subordinación de la Justicia al poder político.

A pesar de que la A.A.L. tiene una larga historia de movilizaciones, la decisión no fue nada fácil. Abogados embistiendo cacerola en mano contra la cabeza del Poder Judicial, era una imagen dura de digerir para varios de nosotros. Abandonar la formalidad y el doctoreo y ponernos a gritar y cantar en las escalinatas del Palacio de Justicia, no era sencillo de aceptar. Pero nuestro mayor temor era que fuéramos “cuatro gatos locos” y que el hecho, mas que glorioso, fuera patético.

Con la ayuda de algunos compañeros de FOETRA Sindicato Buenos Aires, muchos en estas lides, preparamos en pocos días algunas pancartas, globos negros, volantes y una gran imagen de una mujer que representaba a la Justicia arrancándose la venda de los ojos, que nos acompañó durante gran parte de la lucha contra los “cortezanos”.

Salimos de mi Estudio Jurídico y nos encaminamos hacia las escalinatas de Talcahuano 550. Nos temblaban las rodillas pensando que quizás la movilización fuera un fiasco, dejándonos expuestos al ridículo. Tomamos Lavalle y, al girar por Talcahuano, nos encontramos con una imagen que no olvidaremos jamás. Varios centenares de personas estaban aguardándonos, la mayoría sentada en



la plaza Lavalle, protegiéndose del tórrido sol del veranos porteño. Como si tuvieran un resorte se pararon y se encaminaron hacia la entrada al Palacio de Justicia, haciendo sonar sus cacerolas. En esta actitud quedó expresada una de las características de estas movilizaciones: la gente, al esperarnos, nos estaba cediendo la conducción de la lucha.

Otro dato muy importante fue la composición de las personas que se habían hecho presentes, ya que

la inmensa mayoría no eran abogados ni gente vinculada al Poder Judicial. Esto fue lo que mas sorprendió a los periodistas extranjeros, que no entendían como era posible que el ciudadano común tuviera tan claro la responsabilidad del Poder Judicial en la crisis que se estaba viviendo.

Terminamos el acto, obviamente más que satisfechos, y nos dispusimos a transitar los últimos días del año 2001, para poder irnos de vacaciones durante la feria judicial de enero. ¡Craso error! La gente nos comenzó a presionar, preguntándonos cómo seguía la lucha. Inútil era decirles que en enero no quedan abogados, que la actividad judicial era casi nula, etc. etc.

En la primer semana de enero y con la presencia de sólo seis integrantes de la Comisión Directiva, en un almuerzo en Las Cañas se resolvió continuar con las movilizaciones. Y así se inició un proceso que duró mas de dos años, con actos en los que nos acompañaron varios miles de personas, superándose largamente el centenar de "cacerolazos", matizados por "escobazos" para barrer a la Corte, "banderazos", marchas, "raquetazos", etc.

Conformamos la Junta Promotora para la Remoción de la Corte Suprema, en la cual participaron la Asociación de Abogados de Buenos

Aires, la Asociación Americana de Juristas, la Federación Judicial Argentina, la C.T.A., Madres de Plaza de Mayo – Línea Fundadora, la FUBA y la Asamblea Justicia para Todos, actuando el autor de esta nota como Coordinador.

La presión popular logró que se sometiera a Juicio Político a todos los miembros de la Corte, aunque luego el gobierno de Duhalde cedió al chantaje de los "cortesanos" y lo desactivó .

Al asumir el actual gobierno se reinician los Juicios Políticos, aunque se limitan a los integrantes de la "mayoría automática" menemista, algunos de los cuales renuncian y otros son removidos.

Actualmente se está escribiendo la "historia oficial", la cual, como siempre ocurre, se trata de una historia sin pueblo. En ella simplemente se dirá que un día apareció un Presidente que ordenó enjuiciar a los "cortesanos", gestión que fue exitosa y que permitió a los argentinos contar con una Justicia independiente. Habrá nombres y fechas, pero se omitirá toda referencia a procesos históricos y movilizaciones populares.

Por ello vayan estas breves líneas, para mantener en la memoria colectiva el recuerdo de una gesta popular gloriosa, sin la cual hubiera sido imposible depurar la Corte Suprema de Justicia. ♦

ESTUDIO JURÍDICO

PIASEK D'ALESSANDRO & ASOCIADOS

LABORAL DAÑOS Y PERJUICIOS

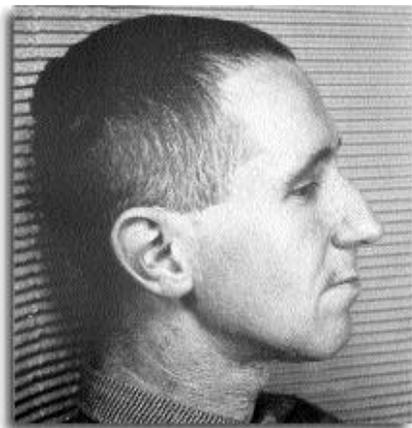
Uruguay 265, 1º "A"
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel: 4375-3910
4372-2335



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: upfa@fibertel.com



Poemas y canciones

-----> de *Bertholt Brecht*

Preguntas de un obrero ante un libro

Tebas, la de las Siete Puertas
¿quién la construyó?
En los libros figuran
los nombres de los reyes
¿Arrastraron los reyes
los grandes bloques de piedra?
Y Babilonia, destruida tantas
veces, ¿quién la volvió
a construir otras tantas?
¿En qué casas de la dorada Lima
vivían los obreros
que la construyeron?
La noche en que fue terminada
la Muralla China,
¿a dónde fueron los albañiles?
Roma la Grande está llena
de arcos de triunfo.
¿Quién los erigió?
El joven Alejandro conquistó
la India ¿El solo? César venció
a los galos. ¿No llevaba consigo
ni siquiera un cocinero?
Felipe II lloró al hundirse su flota.
¿No lloró nadie más?
¿Quién pagaba sus gastos?
Una pregunta para cada historia.

Carbón para Mike

Me han contado que en Ohio,
a comienzos del siglo,
vivía en Bidwell una mujer,
Mary Mc Coy, viuda de un guardavía llamado
Mike Mc Coy, en plena miseria.
Pero cada noche, desde los trenes
ensordecidores de la
Wheeling Railroad,
los maquinistas arrojaban
un trozo de carbón
por encima de la tapia
del huerto de papas
gritando al pasar con voz ronca:
"¡Para Mike!"
Y cada noche, cuando el trozo
de carbón para Mike
golpeaba en la pared posterior
de la casilla,
la vieja se levantaba,
se ponía, soñolienta, la falda,
y guardaba el trozo de carbón,
regalo de los maquinistas
a Mike, muerto pero no olvidado.
Se levantaba tan temprano
y ocultaba
sus regalos a los ojos de la gente,
para que no tuviera dificultades
con la Wheeling Railroad.
Este poema está dedicado
a los compañeros
del maquinista Mc Coy
(muerto por tener
los pulmones demasiado débiles
en los trenes carboneros de Ohio)
en señal de solidaridad.

Canción de San Jamás

Todo aquél que nació en cuna pobre
Sabe que el pobre se ha de sentar
Un buen día en un trono dorado:
¡Ese es el día de San Jamás!

En ese día de San Jamás
en trono de oro se sentará

Crecerán sobre el cielo las hierbas,
la piedra el río remontará,
y el hombre será bueno. Un edén
será el mundo sin que sufra más.

En ese día de San Jamás
un paraíso el mundo será.

Ese día seré yo aviador,
tú ese día serás general,
tendrá trabajo el desocupado,
la mujer pobre descansará.

En ese día de San Jamás
mujer pobre, tú descansarás.

Pero es muy larga ya nuestra espera.
Por lo tanto todo esto será
no mañana por la mañana, sino
antes que el gallo empiece a cantar

En este día de San Jamás
antes que el gallo empiece a cantar.

General, tu tanque es más fuerte que un coche

Arrasa un bosque y aplasta
a cien hombres.

Pero tiene un defecto:
necesita un conductor.

General, tu bombardero
es poderoso. Vuela más rápido
que la tormenta y carga
más que un elefante.

Pero tiene un defecto:
necesita un piloto.

General, el hombre es muy útil.
Puede volar y puede matar.
Pero tiene un defecto:
puede pensar.

