

ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS

LA CAUSA LABORAL



Para pensar el derecho del trabajo desde el principio protectorio.

Revista Bimestral • Año VII • N° 31 • Diciembre de 2007



Escriben

Juan Ignacio Orsini

Horacio D. Meguirá

Lucio Garzón Maceda

Gabriela A. Vázquez

Lelio A. Freidenberg

Guillermo Pajoni

Enrique Catani

Javier Lindenboim

N° 31

DIRECTOR

Luis Enrique Ramírez

CONSEJO DE REDACCIÓN

Luis Enrique Ramírez

Guillermo Pajoni

Fernando Vigo

Ciro Ramón Eyra

Cynthia Benzion

Demetrio Elenitza

Carlos Pablo Szternszejn

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 Szternszejn

Guillermo A. Wiede

Eduardo Tavani

Sara M. Molas Quiroga

Raquel Coronel

Ciro R. Eyra

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 1
DOCTRINA
 Los derechos humanos a la igualdad y a la estabilidad en el empleo como
límites infranqueables a la eficacia extintiva de los despidos discriminatorios,
por Juan Ignacio Orsini3

 Pacto Social: un discurso electoral, *por Horacio D. Meguira 13*

 En vísperas de un diálogo social, menos ambicioso, más realista,
¿sin "parturient montes"?, *por Lucio Garzón Maceda 17*

 Ejecución de condenas dinerarias contra los consorcios
de la propiedad horizontal, *por Gabriela Alejandra Vázquez 19*

 Las obligaciones del empleador del art. 80 de la LCT y las resoluciones de
la AFIP 2316/07 y de la ANSES 642/07, *por Lelio Alberto Freidenberg 24*

 Las razones de la vigencia de una perversa ley de riesgos del trabajo.
Los datos preocupantes de la siniestralidad laboral. El día después
del trabajador accidentado, *por Guillermo Pajoni 29*
ACTUALIDAD
 Crónicas Boliguayas, *por Enrique Catani 35*

 ¿Por qué interesa el índice de Precios a los Trabajadores?,
por Javier Lindenboim 39
INSTITUCIONALES

Unas Jornadas inolvidables 40

LÁGRIMAS Y SONRISAS 44
JURISPRUDENCIA 46
INSTITUCIONALES

Declaraciones 54

LIBROS
 El negocio jurídico laboral de Enrique Arias Gibert, *por Guillermo Pajoni 56*
LEGISLACIÓN 58
LA BUENA LETRA
 Veinticinco vagabundos andrajosos (fragmento), *por Charles Bukowski 62*

La tapa es una xilografía de la Dra. Sara Molas Quiroga, abogada laboralista y artista especializada
en técnicas de grabado, calcografía y xilografía, que ha realizado numerosas exhibiciones en el país y
en el extranjero. En 1989 recibió una Mención Especial de Grabado, Salón Municipal Vicente López.
Actualmente integra la Comisión Directiva de la AAL.

Los trabajadores, el nuevo gobierno y el “pacto social”

Estando en elaboración este número de **LA CAUSA LABORAL**, han asumido la conducción política del país las autoridades electas el 28 de octubre del corriente año.

La relación matrimonial que existe entre el presidente saliente y la presidente electa, su pertenencia al mismo partido político y fuerza electoral, y la confirmación de la mayoría de los ministros del Poder Ejecutivo, permitirían interpretar que estamos en presencia de un proceso político sin solución de continuidad, mas allá de estilos personales.

El “modelo”, si se puede llamar así a las actuales políticas sociales y económicas, no debería, en este marco, sufrir grandes alteraciones. No obstante, siempre es oportuno realizar un balance de los sucedido en el período 2003-2007, para destacar aciertos, errores y, fundamentalmente, asignaturas pendientes.

No podemos soslayar que el punto de partida estaba signado por la gravísima crisis social, política y económica del 2001-2002. Este dato es importante por dos motivos: a) porque permite valorizar debidamente aquéllos logros del gobierno en algunas cuestiones, vinculadas especialmente con la economía; y b) porque invita a ser cautos, ya que, cuando uno se encuentra en el fondo del pozo, cualquier paso siempre será hacia arriba. El desafío radica, entonces, en no restarle méritos a todo lo que se ha hecho bien y/o ha tenido resultados positivos, pero sin caer en sobrevaloraciones, potenciadas por la tentación de comparar la situación actual con la de la reciente crisis.

Sería injusto no reconocer las enormes diferencias que se advierten, especialmente en el mundo laboral, entre las políticas de la nefasta década del '90 y las actuales. Las recetas neoliberales impuestas por el llamado “Consenso de Washington”, sobreactuadas en nuestro país por el menemismo, prácticamente dinamitaron las bases del Derecho del Trabajo, desplazando al trabajador del centro del escenario. Se pretendió desactivar el principio protectorio y se consumó un auténtico despojo de los derechos y conquistas de los trabajadores, tanto legales como convencionales.

Los trabajadores aprendieron nuevas palabras, como desregulación, globalización, flexibilidad laboral, competitividad, precarización, tercerización, desocupación, etc., cuya definición literal ignoran pero cuyas consecuencias conocen perfectamente bien.

Es claro que ese proceso de desmantelamiento de la estructura jurídica que tutela a los trabajadores no sólo se ha detenido, sino que hay señales de recuperación de algunas conquistas sociales, aunque aun demasiado tímidas. Todavía no se ha avanzado lo suficiente en la reparación histórica del saqueo que sufrió la clase trabajadora desde 1976 en adelante. Prueba de ello es que decenas de proyectos de ley que apuntan en tal sentido están virtualmente “cajoneados” en el Senado. En este sentido, debemos insistir en la necesidad de que se resuelvan legislativamente urgentes asignaturas pendientes como el establecimiento real de la libertad y democracia sindical; la ratificación del Convenio 158 de la O.I.T. tendiente a establecer la estabilidad en el empleo; la modificación de la Ley de Riesgos del Trabajo, conforme a la doctrina de la Corte Suprema; la derogación del sistema de previsional

privado, restableciendo los principios constitucionales de la Seguridad Social y, fundamentalmente, la movilidad de las prestaciones; la derogación de la regla estatal 21.297 para recuperar la Ley de Contrato de Trabajo e, inclusive, mejorarla a la luz del principio de progresividad, entre otros temas que hacen a la protección de los trabajadores y el desarrollo de sus derechos individuales y colectivos.

Tasas de crecimiento de la economía argentina del 8 y 9% anual durante el período considerado, parecen hablar más de aciertos en algunas herramientas de la política argentina, que de un simple “viento de cola” provocado por las condiciones internacionales. La reducción del desempleo a un dígito después de haber llegado al 25% de la población económicamente activa, la baja del subempleo y de los índices de indigencia y pobreza, son datos inocultables que merecen ser destacados. No obstante, el trabajo precario –mal llamado “informal”– sigue siendo una grave patología de nuestro mercado laboral, y es hoy proporcionalmente más alto que en los noventa. Bien se ha dicho que el trabajo clandestino o “en negro” es, como todo fenómeno social, un fenómeno complejo, heterogéneo y multidimensional, que el nuevo gobierno deberá incorporar a su agenda política, adoptando un enfoque integral para su eliminación.

Es cierto que 9 de cada 10 empleos creados en este período son en blanco, y que por primera vez en 30 años el trabajo precario comienza a bajar. Pero no es menos cierto que retrocede a un ritmo perezoso y que se mantiene por encima del 40%. Y también es cierto que la calidad del nuevo empleo es en general mala o muy mala. Un ejemplo es lo que ocurre en San Luis, con una tasa de desempleo del 4% pero con el 30% de su población bajo la línea de pobreza. Tampoco podemos dejar de señalar que la estructura impositiva impuesta por el neoliberalismo se mantiene en pie y que hay una fuerte deuda social con aspectos esenciales que hacen al medio ambiente, la educación, la vivienda y la salud.

Otra cuestión a revisar, nada menor por cierto, es la de la desigualdad en la distribución de los ingresos generados por el crecimiento económico. El 30% de la población de mayores recursos se apropió en este período del 62,5%, mientras que el 40% de la base de la pirámide sólo pudo capturar el 12,8% de esos ingresos. Esto explica que, a pesar de una economía que creció a tasas chinas durante varios años, aun tenemos 10 millones de pobres y 3 millones y medio de indigentes. Si bien son muchos menos que en la crisis

reciente, aun representan una grave patología de nuestro tejido social. Resolver esta grosera desigualdad en la distribución de la riqueza es otro de los desafíos que interpelan al nuevo gobierno.

Estos datos demuestran que en nuestro país hubo un significativo crecimiento de la economía, pero no hubo **desarrollo social y económico**. Porque desarrollo significa, entre otras cosas, transformación de las estructuras que sostienen las actuales pautas distributivas. Y con esto estamos claramente en mora. Pero para que exista desarrollo es condición previa que exista un verdadero proyecto social, con una base nueva opuesta a la que nos dejó el neoliberalismo.

Es quizás por este motivo que la convocatoria del nuevo gobierno a un “**pacto social**” enciende algunas señales de alarma. ¿Un pacto social para fijar centralizadamente salarios moderados y reprimir la puja distributiva, o un pacto social para modificar las pautas vigentes para la distribución del ingreso?

Nadie puede asombrarse si los trabajadores miran con desconfianza el llamado a un “acuerdo social”. Todavía tienen fresco en su memoria el recuerdo del “ACUERDO MARCO PARA EL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y LA EQUIDAD SOCIAL” de 1994, y del “ACTA DE COINCIDENCIAS” de 1999, que impulsaron y convalidaron, con la firma de la C.G.T., el despojo sufrido durante los ‘90.

Un pacto social, que directa o indirectamente afectará a todos los habitantes del país, demanda un previo debate en la sociedad, ya que no puede ser, como en el pasado, un acuerdo cupular engendrado en las sombras. Esto no significa, ni mucho menos, estar en contra del diálogo social, que es imprescindible en una democracia, pero el mismo no puede ser impuesto y tanto la metodología como la agenda deben ser consensuados por los partícipes, a cuyos efectos corresponde analizar con mucho cuidado la cuestión de la representatividad y legitimación de los interlocutores. La representación sindical no puede volver a actuar como correa de transmisión de las políticas estatales frente a sus bases, sino que debe instalar en la mesa de negociaciones la demanda de los trabajadores de alcanzar una auténtica Justicia Social.

Si no se discute en serio la distribución del ingreso, en el marco de un proyecto de transformación de la actual estructura social, iremos a una nueva frustración y habremos perdido una nueva oportunidad histórica. ♦

El Consejo de Redacción

Los derechos humanos a la igualdad y a la estabilidad en el empleo como límites infranqueables a la eficacia extintiva de los despidos discriminatorios

-----> por Juan Ignacio Orsini *

I. Un debate actual y dos derechos fundamentales en el centro de la tormenta

En los últimos años ha pasado a ocupar un lugar central en el ámbito de la doctrina y jurisprudencia nacionales el debate relativo a los efectos jurídicos que cabe asignar a los despidos originados en motivos discriminatorios, es decir, a aquellos actos rescisorios del empleador que, por estar fundados en “razones” a las que el orden jurídico prohíbe reconocer viabilidad para diferenciar, resultan contrarios –a la vez– a los derechos constitucionales a la estabilidad y a la igualdad de trato.

Se trata, evidentemente, de un tópico de importancia mayúscula que –más allá de la ponderable y encomiable labor que al respecto han desarrollado numerosos jueces, construyendo soluciones jurídicas que, desterrando toda posibilidad de validez y eficacia de estos actos a todas luces inadmisibles, han zanjado con justicia y de manera jurídicamente irreprochable los casos concretos sometidos a su juzgamiento– debería ser objeto de regulación inmediata por parte del Poder Legislativo Nacional, ya que están en juego derechos fundamentales de los trabajadores que no deben quedar sujetos al riesgo de interpretaciones disvaliosas que –propugnadas desde ciertas vertientes académicas orientadas en valores economicistas y contrarias, por tanto, a la conciencia jurídica internacional, que ha consagrado la inviolabilidad de aquéllos derechos– pretenden admitir la eficacia extintiva de los despidos discriminatorios.

Como veremos con detenimiento más adelante –y a diferencia de lo que sucede en la mayoría de los estados con sistemas jurídicos de avanzada– nuestro país no dispone en la actualidad de un régimen legal específico que regule los despidos discriminatorios.

Es más: aunque pueda parecer paradójico, en la única oportunidad en que se reguló normativamente la cuestión nuestros poderes legislativo y ejecutivo –enrolados en aquella corriente economicista, y a contramano de las tendencias uniformes en el derecho comparado– cometieron el infausto desvarío de validar la eficacia de los despidos discriminatorios, autorizando en la práctica –bajo el simple pago de una irrisoria tarifa– el poder empresarial violatorio de la igualdad y la prohibición de discriminar.¹ Con buen criterio, esa regulación fue posteriormente derogada, aunque ese acierto legislativo lamentablemente no fue complementado con una acción positiva del Congreso implementando un régimen acorde a la trascendencia de la cuestión.²

Empero, contrariamente a lo que sostienen quienes pretenden convalidar la eficacia extintiva de los despidos discriminatorios, la falta de una regulación expresa y específica de la temática *en las normas laborales*, en modo alguno puede conducir a la conclusión de que éstos deben regirse por las reglas que –de manera por cierto insuficiente y difícilmente compatible con el principio de estabilidad– regulan las consecuencias jurídicas de los despidos que, siendo injustificados, no pueden ser catalogados como discriminatorios. Los trascendentes precedentes judiciales que se han ocupado de la cuestión han sorteado con altura ese (en rigor inexistente) “obstáculo” para invalidar los despidos discriminatorios, haciendo uso de una impecable conjugación de normas nacionales generales, así como de fuentes internacionales incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico.

En ese contexto, el presente trabajo pretende enfocar ese debate desde la óptica de esos dos derechos fundamentales para los *ciudadanos trabajadores*: uno de carácter inespecífico, que les corresponde en cali-

dad de seres humanos, como lo es el de igualdad de trato –y la consecuente prohibición al empleador de discriminar peyorativamente–; y otro de carácter específicamente laboral, que les asiste en su calidad de trabajadores, como lo es el de estabilidad en el empleo –y la consiguiente prohibición del patrón de despedir sin motivos justificados–.

Y lo hace en un marco socioeconómico y cultural que –a partir del surgimiento del neoliberalismo y su hija dilecta la flexibilización laboral, corrientes que, por vías de facto y de iure, han atacado decididamente los cimientos del Estado Social y, particularmente, a uno de sus pilares fundamentales, como lo es el Derecho del Trabajo– se ha convertido en un campo particularmente fecundo para la proliferación de actos discriminatorios en perjuicio de los sujetos más débiles de la sociedad, realidad innegable frente a la cual esta disciplina y sus operadores deben –en cumplimiento de su misión histórica– reforzar los mecanismos tendientes a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en relación de dependencia.

II. La igualdad como derecho inherente a la condición de ser humano

1. El derecho humano a la igualdad y su contracara, la discriminación

A esta altura de los tiempos parece una obviedad afirmar que el derecho a la igualdad de trato es un derecho humano fundamental que todos los hombres y mujeres tienen por su sola condición de tales.

Esto implica que, al menos en el plano del *deber ser*, está universalmente aceptado que todos los seres humanos *nacen iguales en dig-*

*nidad y derechos*³ y que, consecuentemente, ellos deben ser tratados de igual modo mientras se hallen en igualdad de circunstancias.

La férrea convicción de la comunidad jurídica universal acerca de la necesidad imperiosa de consagrar al principio de igualdad y no discriminación como de los puntales sobre los cuales debe estructurarse todo ordenamiento jurídico, hizo que aquél fuese consagrado en numerosos tratados internacionales, tanto a nivel genérico como en diversos instrumentos específicamente dirigidos a evitar determinados tipos de discriminación (racial, de las mujeres, en el empleo, etc.).

La trascendencia que cabe reconocer a este derecho ha sido ratificada recientemente de manera categórica por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que ha sostenido que el principio de igualdad y no discriminación posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno. Asimismo, ha declarado el Máximo Tribunal Americano que, en la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el referido principio ha ingresado en el dominio del *jus cogens* y forma parte del derecho internacional general, en cuanto es aplicable a todo Estado, independientemente de que sea parte o no en determinado tratado internacional, acarreado obligaciones *erga omnes* de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con respecto a terceros, inclusive particulares. Consecuentemente, cualquier incumplimiento por el Estado, mediante cualquier tratamiento discriminatorio –por acción u omisión–, de la obligación general de respetar y garantizar los derechos humanos, le genera responsabilidad internacional.⁴

Existe, pues, un plexo jurídico internacional destinado a impedir

cualquier acto discriminatorio y a reparar las consecuencias de cualquier violación a la igualdad de trato. La profusión normativa existente es sumamente demostrativa de la preocupación que existe por garantizar este principio fundamental, razón por la cual, los operadores jurídicos deben ser hábiles para prevenir y sumamente severos a la hora de reprimir y sancionar cualquier acto –de los poderes públicos o de particulares– que importe la violación de un principio tan caro a la humanidad entera.

Ahora bien, el principio universalmente consagrado al que venimos haciendo referencia –igualdad de trato– se ve amenazado cada vez que se practica la discriminación y las desigualdades en el plano político, económico, social y cultural, afectando casi todas las relaciones entre grupos sociales.⁵ Atento a la brevedad de esta exposición, y aun a riesgo de simplificar, podríamos decir que la igualdad es la *prohibición de establecer tratos discriminatorios*. La discriminación, su contracara, implica una *distinción en contra de una persona sobre la base del grupo, clase o categoría a la que la persona pertenece*. Con acierto se ha dicho que los discriminadores adosan una característica negativa a la persona, de inferioridad o peligro y que la discriminación es la jerarquización de la especie humana y un medio de destrucción de la coexistencia.⁶

2. La discriminación de los trabajadores: una contradicción en sus propios términos

Si bien es cierto que la igualdad y la garantía de no ser discriminado constituyen derechos fundamentales inespecíficos que corresponden a todas las personas en tanto tales, no lo es menos que ellos

adquieren particular relevancia en el ámbito del Derecho Social y, más aun, en el Derecho del Trabajo.

Desde un punto de vista histórico, la discriminación y el trabajo están íntimamente relacionados, a punto tal que la mayoría de las formas más extendidas de la discriminación se derivan, en mayor o en menor medida, de distinciones interesadas que en un primer momento se realizaron y se expandieron deliberadamente con el objeto de aprovechar de manera más beneficiosa la fuerza de trabajo de los integrantes del grupo injustamente estigmatizado y segregado.⁷

Ello nos lleva a sostener que si bien toda discriminación por cualquier causa que sea, resulta contraria a la dignidad humana, cuando un acto discriminatorio se produce, además, en perjuicio de un trabajador dependiente, la gravedad del acto se potencia considerablemente, desde que la situación de vulnerabilidad en que los mismos se encuentran, producto de su subordinación jurídica y económica, los convierte en blanco fácil de abusos de todo tipo, muchas veces permitidos o consentidos por legislaciones que no resultan lo suficientemente protectorias de los derechos laborales, contrariando la normativa internacional que les ha reconocido el carácter de derechos humanos fundamentales y ha convertido a los trabajadores en sujetos de tutela jurídica preferente. Es decir que toda discriminación que se produce en el ámbito laboral agrega al perjuicio que la orienta una **implícita discriminación por la condición social y económica que importa revestir la categoría de trabajador**. Todo acto discriminatorio, entonces, se agrava cuando se produce en el ámbito laboral, en virtud de la subordinación jurídica y económica de quien resulta víctima de la discriminación.⁸

III. La estabilidad como derecho inherente a la condición de trabajador

1. La estabilidad como principio instrumental

El otro derecho fundamental de los trabajadores que el despido discriminatorio transgrede, es el derecho laboral específico a la estabilidad en el empleo, que se deriva del principio que lleva el mismo nombre y que constituye uno de los fundantes del Derecho del Trabajo.

La idea central que inspira al principio de estabilidad, parte de que el trabajador *tiene el derecho a conservar el puesto de trabajo mientras no incurra en una conducta que justifique su exclusión ni se verifiquen causas objetivas que la legitimen, no pudiendo ser privado del mismo incausada o arbitrariamente por el empleador*.⁹

Desde una perspectiva histórica, el origen de este principio surgió –inicialmente en sus modalidades protectorias más modestas– como uno de los principales instrumentos dirigidos a asegurar las condiciones de existencia de la clase trabajadora –y con ellas, la del propio sistema capitalista– cuando el estallido de la cuestión social generada por la apropiación ilimitada de la fuerza de trabajo ajena que caracterizó al capitalismo originario, puso de manifiesto que era imprescindible adoptar medidas que limitaran esa apropiación protegiendo a los sujetos que participaban del proceso productivo aportando su fuerza de trabajo. En ese contexto, el principio de estabilidad –junto con otros instrumentos que fueron dando forma al naciente Derecho del Trabajo– vino a devolver a los aportantes del trabajo la *garantía de subsistencia* que, como clase social, habían perdido con el advenimiento del capitalismo.¹⁰

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 oficial depósito -
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 : edtpais@infovia.com.ar

Como lo ha puesto de resalto caracterizada doctrina, el derecho a la estabilidad opera como un principio instrumental del derecho del Trabajo. Si bien su función primordial es la de asegurar al trabajador la permanencia en el empleo que provee el salario alimentario, limitando la potestad extintiva del empleador al establecer la obligación de causalizar el despido, sus efectos no pueden limitarse a una cuestión patrimonial, ni reducirse al momento de la extinción del contrato. Por el contrario, su influencia se extiende a lo largo de toda la relación laboral y repercute íntimamente en aspectos extrapatrimoniales de la vida del trabajador, a punto tal que no resulta exagerado señalar que este principio concurre al mantenimiento de la integridad personal del asalariado.

De allí que en un excelente artículo colectivo recientemente publicado se ha sostenido que la estabilidad es un derecho instrumental, es decir un “*derecho para obtener derechos*” en el cual se condensa el derecho al trabajo como un derecho a un proyecto de vida. La estabilidad es, desde esta perspectiva, que compartimos, “*un derecho que posibilita el reconocimiento y el ejercicio eficaz de los demás derechos humanos o sociales, incluidos los inespecíficos, que tutelan al trabajador como persona en el ámbito del trabajo*”.¹¹

Independientemente de lo expuesto, es innegable que la garantía que otorga el principio de estabilidad al trabajador –cuando su vigencia es efectiva– en orden a que no va a perder su empleo mientras dure su buena conducta y no incurra en alguna conducta que justifique su desplazamiento, *produce efectos que exceden el aspecto material o económico y se extienden hacia los ámbitos moral y psíquico* no sólo del individuo que

presta el trabajo, sino también de su grupo familiar. En definitiva, a la hora de hablar de este principio, cabe poner el eje del análisis no sólo en la garantía patrimonial que otorga al trabajador la estabilidad en el puesto de trabajo, sino también en la dificultad que éste encuentra ante la *corrosión social que la pérdida del trabajo comporta en el desarrollo de su personalidad y en su vida personal*.¹²

Su garantización y defensa irrestricta constituye, en consecuencia, un imperativo ético, jurídico y político a la vez.

2. El tarifarismo mal entendido y la monetización de la estabilidad

Sin embargo, corrientes orientadas en el economicismo y ciegas, por tanto, a ese imperativo, han pretendido –y en buena medida logrado– reducir la cuestión de la estabilidad a un tema de “costos del despido”. De este modo, se ha apoderado del discurso jurídico-laboral una visión monetarista que limita el debate sobre la estabilidad a la mayor o menor cuantía de las indemnizaciones por despido, pretendiendo mostrar que la única solución jurídica al despido es la convalidación de su eficacia extintiva y el resarcimiento de los daños que de él se derivan mediante una indemnización tarifada.

Enfrentando esta tendencia contraria al fundamento mismo del Derecho del Trabajo, la mejor doctrina europea y latinoamericana viene sosteniendo hace años que se debe *repolitizar la figura del despido*, de modo tal que quede en el centro de la escena la cuestión de que el trabajador no pierde su condición de ciudadano por el hecho de insertarse de una manera determinada en el sistema productivo, debiendo marcharse a un sis-

tema de estabilidad real que *valore las implicaciones que el despido in-causado tiene en la privación de todos los derechos fundamentales de los trabajadores*.¹³

Sostiene Baylos que un pensamiento basado en una mirada autorreferencial del poder empresario nos ha compelido a contemplar la regulación de la estabilidad desde el punto de vista de su capacidad para favorecer o para impedir la libertad de las empresas en reducir la plantilla de trabajadores a su servicio y que, en consecuencia, *la relevancia que el despido tiene sobre los derechos o sobre la posición subjetiva del trabajador ha sido subvalorada en el discurso de los juristas*, quedando la posición del dependiente frente al despido como una cuestión refleja o residual en relación a la delimitación de los poderes de actuación del empleador.¹⁴ Es la lógica empresarial –y su consustancial fin de lucro– la que, en virtud de esa especie de pensamiento único, guía la interpretación jurídica sobre las reglas del despido y marca el campo del debate. Empero, poniéndose deliberadamente fuera de esas reglas de juego dictadas por otros, el eximio laboralista español nos advierte que existe un *lado oscuro de la figura del despido*: el que hace referencia a los derechos de los trabajadores. Y entre ellos derechos, asume principal entidad el *derecho al trabajo*, el cual implica, en uno de sus aspectos, que aquellos que gozan efectivamente de un puesto de trabajo, no puedan ser privados del mismo sin un motivo justificado.

Existe un límite infranqueable a la potestad rescisoria unilateral del empleador: el respeto por los derechos fundamentales del trabajador. En caso de que el mismo sea traspasado (es decir, en caso de que se despida violentando uno de esos derechos fundamentales) el

despido debe ser removido de su eficacia, restituyendo al trabajador en la plenitud del disfrute de su derecho fundamental, reintegrándolo a su puesto de trabajo.¹⁵ Se impone, entonces, la insanable nulidad de todo despido que pueda considerarse, en términos amplios, discriminatorio o atentatorio de los derechos fundamentales del trabajador. Es necesario, pues, constituir lo que Baylos Grau llama un *núcleo central de afectación democrática en el despido*, es decir un núcleo irreductible por el poder rescisorio del empleador que garantice inmunidad al trabajador frente a ese poder, con el objeto de que el trabajador pueda configurar libremente un programa vital sin que el trabajo pueda ser un obstáculo al mismo.¹⁶

En esa misma dirección se ha pronunciado el profesor uruguayo Helios Sarthou, quien señala que el lobby del capital nacional y extranacional *nos ha instalado en una mistificación jurídica, en virtud de la cual se identifica en forma*

*inexplicable estabilidad laboral y protección del derecho al trabajo con el despido indemnizado, que supone admitir y no proteger contar el despido arbitrario.*¹⁷ Frente a esa visión deformante del tema, señala que la única forma que respeta de manera humanística el derecho al trabajo es el mantenimiento de la fuente de empleo, excluyendo todo despido incausado y restaurando el derecho con la reinstalación y no con el resarcimiento.¹⁸

En suma, estamos frente a lo que Cornaglia ha llamado con acierto el ataque al principio de estabilidad en el marco de la reforma laboral regresiva neoliberal que –como bien señala Joaquín Pérez Rey– recurre a argumentos harto discutibles con el objeto de hacer aparecer a la estabilidad como una “categoría mítica” correspondiente al modelo fordista que ha sido definitivamente superada en el transcurso histórico por constituir un “elemento de rigidez” que traba la competitividad y la libertad de empresa.¹⁹

Sin embargo, nada más desacertado es lo que ocurre si, como corresponde, analizamos la cuestión desde la óptica jurídico-social.

Es que quienes pretenden monetizar el derecho fundamental a la estabilidad, soslayan conscientemente que –más allá de que algunos sistemas legales le reconozcan *eficacia extintiva*– el despido es un acto ilícito contractual frente a cuya comisión el trabajador debiera tener la posibilidad de solicitar, si así lo desea, el restablecimiento del contrato, lo que sólo puede lograrse obligando al empleador dañante a reincorporar al trabajador injustamente despedido. Solución que se desprende de la teoría general del Derecho y que, con mayor razón, debiera ser aplicable a esta rama jurídica, dirigida a la protección unilateral del sujeto débil en la estructura de las relaciones económicas.

En el Derecho Argentino, el art. 14 bis de la Constitución Nacional al obligar al legislador infraconstitu-

MÉDICOS LEGISTAS

Dra. Marcela Eloffman
MN 72923

Dr. Silvio Muraca
MN 70390

- Asesoramiento prejudicial.
- Riesgo judicial.
- Redacción de puntos de pericia.
- Impugnaciones.

E & M
CONSULTORÍA MÉDICO LEGAL

Bartolomé Mitre 1371 1° B
CABA - TE: 4372-0498
15-5476-3369 15-4411-5053

ABOGADO LABORALISTA

**GUILLERMO
PAJONI**

Avenida de Mayo 1370

Piso 7° 160

(1362) Capital Federal

Teléfono:

4381-4323

pajoni_guille@ciudad.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

cional a *proteger contra el despido arbitrario* ha establecido al nivel constitucional la ilicitud del despido²⁰, definición que se refuerza legislativamente con la disposición de los arts. 90, 91 y 245 de la L.C.T., que obligan al empleador a mantener vigente el contrato de trabajo hasta que el trabajador esté en condiciones de obtener el beneficio de la seguridad social que reemplace al salario en la función alimentaria (cláusula que de pleno derecho se incorpora al contrato de trabajo una vez celebrado), prescribiendo que –en caso de violación de ese deber jurídico– el patrón deberá pagar una indemnización que repare al cocontratante los daños derivados de ese ilícito contractual.

Ahora bien, el hecho de que, en principio, el sistema legal convalida la eficacia extintiva del despido incausado no lo convierte en un acto lícito, ni mucho menos en su inexistente “derecho a despedir” sobre el que –desconociendo groseramente la teoría general del derecho– ha teorizado cierta doctrina.²¹ De allí que resulta un contrasentido pretender que la única y exclusiva posibilidad que tiene el trabajador frente al despido injustificado es la de aceptar su eficacia y reclamar el pago de la indemnización. Si esto fuera así, el sistema legal resultaría dudosamente compatible con la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario, máxime en tiempos en que el desempleo estructural torna una odisea para el obrero despedido conseguir un nuevo empleo con el cual reemplazar el salario perdido sin haber incurrido en ninguna conducta negligente.

De manera tal que siempre cabrá la posibilidad al trabajador de intentar obtener la readmisión al puesto de trabajo del que fue arbitrariamente separado, reclamando subsidiariamente la indemnización legal.

Bien lo ha sostenido nuestra más calificada jurisprudencia: “*Ante el despido arbitrario, el trabajador tiene abiertas dos posibilidades normativas: i) considerarlo nulo porque la Constitución Nacional lo protege contra el despido arbitrario y, previa declaración de inconstitucionalidad de RCT art. 245, buscar la reincorporación al puesto de trabajo; ii) considerarlo válido y buscar la correspondiente indemnización*”.²²

Siguiendo esa valiosa dirección se ha podido señalar que “*la naturalización de la eficacia del despido incausado está tan arraigada en el mundo jurídico que prácticamente no existen abogados de trabajadores que cuestionen la razonabilidad de este sistema como tal, prefiriendo ir a lo seguro y repetir el discurso tradicional, olvidando que, frente a la comisión del acto ilícito, siempre se puede plantear, al menos subsidiariamente, en base a la doctrina de la pluridimensión de responsabilidades, el cumplimiento del contrato y el restablecimiento de la situación al momento de anterior a la verificación del incumplimiento contractual, lo que, obviamente, solo puede lograrse mediante la reincorporación del trabajador injustamente despedido*”.²³

Frente a esta postura, la doctrina tradicional –envalentonada ahora por los vientos del neoliberalismo flexibilizador– nos dirá que nuestra legislación solo garantiza una “estabilidad impropia” que impide radicalmente la reincorporación del trabajador, y se amparará en el pretendido carácter “transaccional y tarifario” que –dicen– es una nota tipificante del Derecho del Trabajo.

Envalentonados por el art. 14 bis de la C.N, los tratados internacionales que garantizan el derecho al trabajo, la teoría general del derecho y nuestra mejor doctrina y ju-

risprudencia, les responderemos una vez más que esa estabilidad impropia en realidad no es estabilidad, y que el tarifarismo solo puede encontrar un sentido en tanto y en cuanto tienda a proteger undireccionalmente al trabajador.

En lo que respecta a la mal llamada “estabilidad impropia” cabe señalar con Capón Filas que “*el régimen laboral ingenuamente denominado como estabilidad impropia, permite al empleador despedir sin causa*”, tesis que “*...luce inexacta en cuanto hay o no hay esta estabilidad, así como o es de día o es de noche, de acuerdo a la marcha del sol. Una estabilidad impropia es contradictoria en sí misma ya que una persona está fija o está en movimiento; nadie está fijo pero moviéndose*...”. En consecuencia, “*...la estabilidad impropia, es funcional al modelo de acumulación porque, a pesar de su inexactitud, calma a los trabajadores dándoles la ilusión de permanencia en el empleo cuando, en realidad, la inestabilidad es la regla de su relación*”.²⁴ Ergo, se trata de un régimen que lejos está de responder adecuadamente al fundamento del principio de estabilidad y, en mi opinión, difícilmente podría superar un test estricto de constitucionalidad.

Y en lo que concierne al sacrosanto principio del tarifarismo se impone recordar que, al menos desde el punto de vista de la teoría, la imposición de la reparación por equivalente y la limitación cuantitativa de la responsabilidad fueron concebidas como una ventaja para el trabajador dependiente, ante la conflictividad e incomodidad que podría llegar a producirle la reincorporación y la dificultad que suponía la prueba de la magnitud del daño. De allí que la indemnización tarifada debería operar como un mínimo irrenunciable, para el caso de que el trabajador

no quisiera intentar la readmisión al empleo y sin que ello implique ver- darle, en ese caso, la posibilidad de obtener la reparación integral de los daños que pudiera acreditar por encima de la tarifa.

En este sentido, Mario Elffman cuestiona la aceptación de la idoneidad reparadora de la tarificación legal como expresión única del resarcimiento debido por el acto ilícito despido incausado. Al respecto señala, en opinión que comparto plenamente: *“Aún sin parar mientes en que la Constitución Nacional ordena una protección adicional la trabajador contra el despido arbitrario, la fundamentación doctrinal de la tarifa como sustituto adecuado de la reparación integral ha sido montada sobre una auténtica falacia argumental: la de que la tarifa es una suerte de transacción, o de punto de intersección entre la necesidad de reparar las consecuencias del acto dañoso y la dificultad objetiva del trabajador afectado para probar adecuadamente la magnitud de los daños y perjuicios sufridos a consecuencia de éste. Donde la falacia consiste en que si se trata de ese punto de confluencia de naturaleza protectoria, la ley (o su interpretación) deberían proclamar el derecho al goce de la reparación tarifada como un límite inferior irrenunciable del dere-*

cho de la víctima, que gozaría del de reclamar y obtener la reparación integral de los mayores daños que estuviere en condiciones de acreditar. Fuera éstos de naturaleza material o moral, o de ambas”.²⁵ La agudísima observación del juslaboralista citado deja al descubierto que el sistema “transaccional” no responde a la necesidad de proteger al trabajador, porque en ese caso debería asegurarse (en caso de que no fuera factible la anulación del acto ilícito y la reposición de las cosas al estado anterior a su comisión, o sea, la reincorporación) la posibilidad de reclamar la reparación integral de los daños (posibilidad que la Constitución reconoce a cualquier habitante de la Nación) y, además, otorgarle —como medida de protección adicional correspondiente a su condición de sujeto dotado de tutela jurídica preferente por mandato constitucional— el acceso a la indemnización tarifada estructurada en base a un sistema de responsabilidad objetiva y daño legalmente presumido como mínimo irrenunciable. Ergo, al reconocer como única alternativa esa indemnización tarifada, el trabajador dependiente puede quedar, paradójicamente, en una posición de menor protección que el ciudadano no-trabajador dañado por un ilícito contractual.

IV. El despido discriminatorio como inadmisibles violación de los derechos a la igualdad y a la estabilidad y su consecuente nulidad

1. La discriminación como causa de la extinción del contrato de trabajo: el despido discriminatorio

Cuando el acto discriminatorio en perjuicio de un trabajador tiene como efecto expulsar al mismo del colectivo de trabajo, sea despidiéndolo directamente, sea generando las condiciones para que el dependiente se sienta obligado a considerarse despedido, nos hallamos en presencia de un despido discriminatorio.

No resulta difícil discernir que el este tipo de práctica es la más grave discriminación que pueda producirse en perjuicio de un trabajador, porque, a la grave afeción que todo acto discriminatorio genera de por sí, hay que agregarle nada menos que la pérdida de la fuente de trabajo, con todo lo que ello trae aparejado hoy en día.

Aunque muchas veces el despido discriminatorio puede llegar a ser difícil de advertir, lo cierto es que en la jurisprudencia podemos hallar numerosos ejemplos de este tipo de actos, y por una gran variedad de causales.²⁶ Así, podemos



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



Av. Nazca 845 (C1406AJH) Capital Federal – Tél./Fax: 4611-7425/4612-7826/4613-1979/3960

Línea de atención del beneficiario: 0800-999-8525

E-mail: upfpa@fibertel.com

referimos a despidos por causa de matrimonio²⁷, por haber comunicado la trabajadora su estado de embarazo²⁸, por padecer determinadas enfermedades (particularmente, S.I.D.A.)²⁹, por razones políticas y/o gremiales y hasta por el simple hecho de tener barba³⁰, entre muchos otros prejuicios intolerables.

2. Régimen jurídico aplicable a los despidos discriminatorios

Lo que se discute es la solución jurídica que corresponde aplicar en estos casos, en los cuales el acto discriminatorio trae adosada la extinción del contrato de trabajo.

En la actualidad no existe ninguna norma que reglamente específicamente el tema del despido discriminatorio, pues, como anticipamos, la ley 25.877 ha derogado el art. 11 de la ley 25.013, que había regulado la cuestión.

Si bien, ante la indudable inconstitucionalidad de la ley 25.013, siempre resultó perfectamente posible la aplicación de las normas antidiscriminatorias generales, tanto nacionales como internacionales, la cuestión ha quedado resuelta tras la sanción de la ley 25.877, que, con buen criterio, derogó el art. 11 del referido cuerpo legal.

Sin embargo –y aunque a esta altura de los tiempos, parezca mentira– todavía hay quienes sostienen que, aun derogada la ley 25.013, la ley 23.592 no resulta aplicable a las relaciones laborales, por lo que, *no habiendo una disposición laboral específica que regule los efectos de los despidos discriminatorios*, el empleador puede, en los hechos, discriminar al despedir, toda vez que el acto violatorio del trato igual debe reputarse eficaz y ser resarcido con la tarifa del art. 245 de la L.C.T. En esa línea, afirma Rodríguez Mancini

que *ni la Constitución, ni el Derecho Internacional del Trabajo ni mucho menos la ley interna consienten y mucho menos imponen otra solución al despido discriminatorio que no sea la reparación del daño producido*.³¹

Por nuestra parte, enrolándonos en las antípodas de ese pensamiento, consideramos a todas luces acertada la jurisprudencia que despertó el comentario militante del autor antes citado, que no es otra que la que sostiene categóricamente que, frente a la prohibición radical de validar los efectos de los actos discriminatorios, y en virtud de lo que expresamente dispone la ley 23.592, se impone la nulidad de los despidos violatorios de la igualdad de trato y los demás derechos fundamentales del trabajador y la consiguiente reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo si es que éste así lo solicita.

Ello así por diversas razones.

Por un lado, al violentar el despido discriminatorio dos derechos fundamentales del trabajador –igualdad de trato y estabilidad– la respuesta del orden jurídico no puede ser otra que la privación absoluta de sus efectos y la imposibilidad de convalidarlo a instancias del empleador mediante el pago de una suma de dinero. Además, si, como hemos visto, el régimen general de los despidos en nuestro régimen actual es de por sí insuficiente para reparar debidamente el daño derivado del despido meramente incausado, con menor razón aun podría considerarse acertado para regular los actos discriminatorios extintivos, que constituyen ilícitos agravados.

Finalmente, aun prescindiendo de dichos argumentos –incuestionables a la luz de los principios del Derecho del Trabajo– no otra solución podría admitirse frente a la claridad del texto del art. 2 de la ley

antidiscriminatoria, que autoriza a *hacer cesar los efectos del acto discriminatorio*. En ese sentido, ni el más rancio positivismo podría justificar con un mínimo de seriedad que esa norma no resulta aplicable a las relaciones laborales, ante la nitidez del precepto. Y, si todavía quedasen dudas, el proceso que culminó en la sanción de la ley 23.592 ratifica lo expuesto, ya que, modificando el proyecto original del Poder Ejecutivo que no la incluía expresamente, la Cámara de Diputados incluyó a la “condición social” entre los motivos que impedían diferenciar legítimamente, quedando por tanto las discriminaciones laborales (antes, durante y al fin del contrato) en el ámbito de aplicación de la norma.³²

Por lo demás, el concierto de fuentes internacionales que hemos mencionado, en modo alguno podrían validar la eficacia de estos actos denigrantes para la condición humana.

En este sentido se ha pronunciado la doctrina y jurisprudencia más caracterizadas de nuestro país.

Entre los autores, ha insistido Meik en que el despido discriminatorio es *doblemente ilícito* por lo que cabe decretar la nulidad de todos los despidos que violan la igualdad de trato o fulminan otros derechos fundamentales y que, en definitiva, se adoptan como inadmisibles represalias contra el trabajador frente al ejercicio de sus derechos.³³

En cuanto a los fallos, el primero que cabe mencionar es el dictado por la sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos “*Stafforini, Marcelo Raúl c/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ANSES s/ amparo*”, sent. del 29/6/2001, en el cual el tribunal resolvió que, *aún tratándose de un despido dispuesto en un régimen de “estabilidad impropia”, el*

mismo debía ser anulado por tratarse de un acto discriminatorio, que en tanto tal, se hallaba prohibido por la Constitución Nacional y por la ley 23.592. Tratándose de un acto de objeto prohibido y nulo, agregaron los jueces que, de conformidad con los arts. 1044 y 1083 del Código Civil, “es obvio que el perjuicio debe ser reparado **reponiendo las cosas al estado anterior al del acto lesivo**”. En virtud de ello, revocando la sentencia de primera instancia, ordenaron la reinstalación del trabajador discriminado.

Esa tendencia fue continuada por el precedente “Balaguer, María Teresa c/ Pepsico de Argentina S.R.L. s/ juicio sumarísimo”, fallado por la sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo con fecha 10/3/2004, que confirmó la nulidad de un despido fundado en una discriminación por el desarrollo de actividad sindical.³⁴

Al año siguiente, soluciones similares adoptaron la sala IX de la Cámara en el caso “Greppi c/ Telefónica de Argentina”, del 31/5/2005³⁵, el Superior Tribunal de Río Negro, en el caso “Pellejero, María s/ Amparo”, del 2/6/2005 y el Tribunal del Trabajo N° 2 de La Matanza, en el caso “Villalba, Franco R. c/ The Value Brands Company de Argentina S.C.A. s/ Acción de Amparo”, dictado en el mes de febrero de 2006.

Por último, esa tendencia fue ratificada y ampliada por dos sentencias memorables dictadas por la sala V de la C.N.A.T., que, con fundamentos contundentes, amplió el arsenal argumental que nos lleva inexorablemente a la nulidad de los despidos discriminatorios y violatorios de derechos fundamentales.³⁶

Considero que los fallos citados debe ser catalogados como ejemplares, en tanto han comenzado a

trazar un sendero jurisprudencial que pone un vallado a los despidos discriminatorios, ordenando a quien incurra en esa reprochable conducta, a la reposición del estado de cosas anterior a la realización del acto ilícito-discriminatorio, que, en el caso de los despidos, debe traducirse –inequívoca e indiscutiblemente– en la reinstalación del trabajador segregado y el pago de los salarios caídos hasta la efectiva reposición, a lo que cabe adicionar la reparación del daño moral, cuando ello fuera solicitado por la víctima.

Cabe concluir entonces que, frente a la existencia de un despido discriminatorio el trabajador damnificado tendrá la opción de: o bien interponer un amparo solicitando la anulación del acto discriminatorio y la consiguiente reinstalación en el cargo, más el daño moral y material ocasionado; o, en caso de que no quisiera reintegrarse al trabajo (lo cual es probable, atento que puede resultar traumático para el dependiente retornar al ámbito en donde sufrió la discriminación), reclamar la reparación integral de los daños sufridos, sin limitación tarifaria alguna, desde que el art. 245 de la L.C.T. solo puede ser aplicado en estos casos como mínimo protectorio irrenunciable.

Finalmente, aunque excede el marco de este trabajo, no debe dejar de señalarse que la solución que ya está siendo admitida en materia de despidos discriminatorios (anulación del despido y reinstalación o reparación integral de los daños derivados del despido) puede llegar a constituir una solución valiosa en materia de todo tipo de despidos injustificados, desde que el régimen actualmente vigente (indemnización tarifada, art. 245 de la L.C.T.) resulta ineficiente para reparar los daños que el acto ilícito despido incausado genera en perjuicio del trabajador dañado, deviniendo inadecuado pa-

ra regular una realidad socioeconómica radicalmente distinta de la que existía en el momento histórico en que fue sancionado. ♦

* Ganador del Concurso 2007 de la Asociación de Abogados Laboralistas sobre trabajos jurídicos.

Notas

1. Me refiero, obviamente, al régimen de la ley 25.013 y el decreto 1111/98 (B.O. del 24/9/1998).
2. Por la ley 25.877 del año 2004. Sin embargo, esa derogación no puede sino entenderse como un rechazo del Poder Legislativo a la posibilidad de convalidar los despidos discriminatorios mediante un simple aumento de la tarifa, a la vez que un respaldo a las interpretaciones judiciales y doctrinarias que destierran cualquier posibilidad de validez de los mismos.
3. Art. 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
4. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva 18/03, sobre *Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*, del 17/9/2003, pág. 128.
5. KIPER, Claudio Marcelo. “La discriminación”. Revista La Ley, T°1995-B, pág. 1029.
6. Cámara Primera en lo Civil y Comercial de Mar del Plata, en autos “J.J. c/ M.H. s/ daños y perjuicios”, sent. del 10/8/2000. Publicado en revista La Ley Buenos Aires, T° 2001, pág. 759.
7. Como lo sostiene Kiper –*op. cit.*, pág. 1030– ello ocurrió con las personas de piel negra en la América colonial. Así, hasta la segunda mitad del siglo XVIII, época en que el comercio de esclavos comenzó a convertirse en un negocio muy provechoso, casi no había prejuicios basados en la raza. Fue entonces que el tratante de esclavos se convenció de la inferioridad del negro e incluso de su índole “no humana” a fin de justificar su comercio mediante una racionalización conveniente. Más adelante, también influyó para fomentar la discriminación de los que

- profesaban la religión judía en los siniestros campos de trabajo forzado de la Alemania nazi.
8. GARCIA MARTINEZ, Roberto, "La igualdad de trato y la discriminación en el derecho del trabajo", *Derecho del Trabajo*, T°1997-A., pág. 895.
 9. CORNAGLIA, Ricardo J., "La propiedad del cargo, el acto discriminatorio que priva de ella y su nulificación". *Revista La Ley*, T° 2004-E pág. 326.
 10. De allí que —como afirma Cornaglia— la estabilidad garantizaba al sector de los trabajadores que la condición de enajenantes del trabajo que producían no los llevaría a un nivel de vida inferior al que les hubiese correspondido en las relaciones estatutarias. CORNAGLIA, Ricardo J., "La propiedad..." *op. cit.*, pág. 327.
 11. GARCIA, Héctor Omar; GIANIBELLI, Guillermo; MEGUIRA, Horacio David; MEIK, Moisés y ROZENBERG, Enrique M. "Tiempo de Derechos. Propuestas para la construcción de un derecho social en democracia". *Revista Derecho del Trabajo*, T° 2005-A, pág. 596.
 12. BAYLOS GRAU, Antonio, "Por una (re)politicación de la figura del despedido", *Revista de Derecho Social* N° 12, Albacete, 2000, pág. 34.
 13. BAYLOS GRAU, Antonio, *op. cit.*, pág. 34.
 14. BAYLOS GRAU, Antonio, *op. cit.*, pág. 10.
 15. BAYLOS GRAU, Antonio, *op. cit.*, pág. 14.
 16. BAYLOS GRAU, Antonio, *op. cit.*, pág. 31.
 17. SARTHOU, Helios, "Estado actual de la estabilidad laboral. Ocho tópicos sobre la estabilidad laboral inexistente". En *Contextos*, *Revista Crítica de Derecho Social*, n° 2, 1998, pág. 189.
 18. SARTHOU, Helios, *op. cit.*, pág. 198.
 19. PEREZ REY, Joaquín, "Estabilidad en el empleo", Ed. Trotta, Madrid, 2004, págs. 53/56.
 20. FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Ed. La Ley, Buenos Aires, 2001, T° I, pág. 403.
 21. Sobretudo, HERRERA, Enrique, "Extinción del contrato de trabajo", en VAZQUEZ VIALARD, Antonio (director), "Tratado de Derecho del Trabajo.", Ed. Astrea, Buenos Aires, 1982, T° V, págs. 266/267.
 22. C.N.A.T., sala VI "Sisto, Jorge Alejandro y otros c/ American Express Argentina y otros s/ despido", sent. del 18/10/2004. Voto del juez Capón Filas al que adhirió su colega Fernández Madrid.
 23. ORSINI, Juan Ignacio, citado por CORNAGLIA, Ricardo "La relación entre la discriminación y la anulación del despido", *revista La Ley*, ejemplar del 23/8/2006, pág. 10.
 24. CAPON FILAS, Rodolfo. "Protección contra el despido arbitrario (Breves apuntes para un debate)". *Revista La Causa Laboral*. Asociación de Abogados Laboralistas. Año I, N° 1, Buenos Aires, Octubre de 2001, pág. 28.
 25. ELFFMAN, Mario, "La responsabilidad del empleador por el despido discriminatorio". *Revista de Derecho Laboral*, Ed. Rubinzal-Culzoni, T° 2000-1, págs. 248/249.
 26. Para un análisis minucioso de los casos de despidos discriminatorios en la jurisprudencia de los tribunales nacionales, tanto civiles como laborales, ver FERDMAN, Beatriz, "Evolución del despido discriminatorio en nuestro país", *Trabajo y Seguridad Social*, ejemplar de agosto de 2004, págs. 652/663.
 27. C.N.A.T., sala III in re "Guisado de Jakobs, Paula c/ KB Servicios", sent. del 5/3/1998. Publicado en *Trabajo y Seguridad Social*. T°1998, pág. 1037.
 28. C.N.A.T., sala VII, en autos "González, Stella M. c/ Carli S.A.", sent. del 24/10/2000. Publicado en *Derecho del Trabajo*, T° 2001-B, pág. 1168.
 29. C.N.A.T., Sala V, en el caso "S.M.A. c/ La Universal", sent. del 22/3/1995. Publicado en *Derecho del Trabajo*, T° 1995-B, pág. 1255. En igual sentido, entre muchos otros, el fallo de la Cámara Primera en lo Civil y Comercial de Mar del Plata, in re "J.J. c/ S.A.C.I.F", citado en la nota 6.
 30. C.N.A.T., sala V, en el caso "Arias, Anibal c/ Jockey Club de Buenos Aires", sent. del 28/2/1992. Publicado en *Trabajo y Seguridad Social*, T° 1992, pág. 513, con nota de Germán Bidart Campos.
 31. RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge "La discriminación y el contrato de trabajo", *revista Derecho del Trabajo*, enero de 2007, pág. 2. Si bien insiste este autor en que no se malinterprete su posición, en definitiva hace una cerrada defensa de la eficacia de los despidos discriminatorios y de la "estabilidad impropia" como mecanismo acorde a "los derechos fundamentales del empleador, quien no puede ser obligado a mantener la relación laboral con un trabajador determinado con quien no desea mantener el contrato".
 32. Así lo informa el Profesor Ricardo Cornaglia, quien fuera, en su carácter de Diputado Nacional y Vicepresidente de la Comisión de Asuntos Constitucionales de la cámara baja, miembro informante del proyecto que culminó en la sanción de la ley 23.592. Se trata, pues, de una interpretación auténtica. Ver CORNAGLIA, Ricardo J, "La Relación...", *op. cit.*, pág. 11.
 33. MEIK, Moisés, "Despido discriminatorio y derecho a la estabilidad. Avances jurisprudenciales como motor de un debate necesario", en *Revista de Derecho Social Latinoamericana*, Buenos Aires, 2006, n° 1, págs. 139/151.
 34. Publicado en *revista La Ley*, del 18/8/2004, con nota de Ricardo J. CORNAGLIA.
 35. Publicado en *Revista Doctrina Judicial* del 7/12/2005, con nota de Ricardo J. CORNAGLIA "La discriminación laboral, los derechos de información y expresión y la nulidad de los despidos".
 36. En los resonantes casos "Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo S.A.", sent. del 14/6/2006 y "Arecco, Maximiliano c/ Praxair Argentina S.A. s/ Juicio sumarísimo", sent. del 21/12/2006. Los fallos fueron dictados por mayoría, integrada por los jueces Oscar Zas y Julio Simón. En ellos se realizó, además, un impecable análisis del principio de estabilidad, el derecho internacional y la cuestión probatoria en materia de discriminación.

Pacto Social: un discurso electoral

-----> por Horacio D. Meguira

Es muy difícil para un abogado escribir sin tener “un papel” que le sirva como soporte. Al no haber convocatoria estamos en el terreno de los supuestos, por lo que haré un análisis de lo que “debería ser” y de lo que me parece que va a pasar teniendo a mano argumentos derivados de la teoría de la imprevisión. Destacando que al momento de escribir este artículo, 3 de diciembre, no hay mas que versiones periodísticas y muy pocas opiniones sobre la materia.

1. Los trabajadores, los propietarios y el pacto

Como apunta Nicolas Iñigo Carrera la clase obrera tuvo dos estrategias desde sus orígenes: una que tiene por objetivo incorporarse al sistema capitalista vigente, la otra que apunta a transformarlo radicalmente, a construir una sociedad no capitalista.

Es por eso que cuando hablamos de estrategia podemos estar refiriéndonos a dos procesos distintos, aunque relacionados entre sí:

- 1) el que hace a los enfrentamientos que va librando una clase social y cuya meta puede conocerse observando esos enfrentamientos; y
- 2) las distintas alternativas políticas que proponen a esa clase los distintos cuadros políticos que actúan en la sociedad, y que expresan los intereses de distintas clases o fracciones sociales.

Cualquiera sea la estrategia que se plantee la clase obrera en un determinado momento histórico, está presente la necesidad de establecer alianzas con fracciones sociales no proletarias. Si son las clases las que tienen una estrategia, en tanto tienen un interés que buscan realizar, para constituirla necesitan fuerza social, y esta es la alianza.

Puede haber buenos o malos acuerdos sociales en consonancia con la relación de fuerzas y la etapa que transita y su posibilidad de alianzas con otras clases sociales. Puede ser implícito o explícito, a favor de las reivindicaciones o en contra, pero la existencia de un

Pacto (Acuerdo de clases) por definición no es peyorativo. Lo peyorativo para los trabajadores es el acuerdo en condiciones desfavorables.

El contrato colectivo, cualquiera sea su nivel, implica el suceso práctico de toma de conciencia de la necesidad de unidad, la necesidad de encontrar un “interés común” en el interior del sector que se representa para poder negociar.

Ese es el verdadero concepto de “Unidad”, que sucede luego del conflicto y al momento de mejorar las condiciones preexistentes. Homogeniza el interés en contra de la tendencia a la diversificación que impone la organización del capital.

El pacto en sentido estricto es consecuencia del conflicto y depende de como se desarrolla, hacia a donde se dirige, forma parte de él y sucede a la confrontación y antecede la confrontación. Dentro de las estrategias de los trabajadores esta el evaluar que, de ese conflicto constituido por la acción y el posterior acuerdo, además de mejoras, implique un salto cualitativo en la organización, para que, a su vez, sea la base de sustentación y el punto de partida del futuro conflicto o del mismo aún no resuelto.

Asimismo, para que exista un genuino pacto social en los niveles más altos de representación, requiere de la existencia de representaciones de las dos clases sociales, con mandatos muy concretos y consensos en el interior de cada una de ellas.

En general para celebrar un acuerdo en el marco de un Estado-nación, la burguesía, o un sector de ella, tiene que poseer algunas expectativas propias en el territorio más allá de su permanente necesidad de expansión. (Burguesía nacional). Debe tener una ambición de poder local, de gobierno del Estado y de producción industrial.

2. El pacto social y el Gobierno

El acuerdo o pacto a nivel más alto de representación implica la apertura de un espacio de conciliación de intereses generales y políticas públicas.

Cuanto mayor sea la representación de los actores sociales más “públicas” deberían ser las políticas y, por ende, tener un correlato en la materia a negociar y como objeto el interés general.

La concertación social puede atraer al gobierno para ganar adhesiones y volcar la opinión pública a su favor, como así también para condicionar a los legisladores para el supuesto de necesitar promulgar leyes para instituir políticas ya concertadas entre los actores sociales.

También le sirve para evitar los costos políticos de la represión directa del conflicto. La intervención posterior se funda en lo pactado con los actores sociales, ya no lo hace sólo en nombre del gobierno sino también de los acuerdos logrados con éstos.

En general, es de interés de los gobiernos que prevalezca una actitud cooperativa en detrimento de otra conflictiva. Es la manera de garantizar la llamada “governabilidad” y la paz social que a su vez permita una expansión sin resistencia del capital para ofrecer mayores ganancias sin medios traumáticos que puedan ponerla en peligro.

En algunos casos permite una mayor incidencia en las relaciones laborales y una manera de introducirse al conflicto para regular tanto las relaciones laborales como los conflictos en sí.

La concertación social es el método de control más general que permite crear criterio de homologación de los acuerdos de nivel inferior, inducir materias que interesa a la política económica de los gobiernos, e incidir sobre los actores sociales.

Sin embargo, si abre el debate se somete al riesgo de escuchar y negociar en los mismos términos que el resto de los actores sociales. Debe resignar el cuasi-monopolio de la iniciativa política y hacia la opinión pública, compartirla para “beneficio de la ciudadanía”.

3. Pacto social y Derecho del Trabajo

El pacto tácito de la post-guerra, informal, celebrado por los antagonistas tradicionales de la cuestión social, después de casi un siglo y medio de luchas, se documentó en las Constituciones de los Estados, incorporando el segundo paquete de derechos humanos, económicos y sociales al más alto nivel de la jerarquía normativa. Participo con Sartou que *“el constitucionalismo social no es más que una tregua que no resolvió la controversia pero que instala un estado transaccional, ‘una paz armada’ en que cada clase deja documentados sus derechos”*.

Durante el transcurso de aquellos largos años de expansión del Derecho del Trabajo, lo que en realidad existió es lo que Otto Khan Freund denominó *“pluralismo conflictual”* o sea, la tensión permanente entre el cumplimiento de los derechos constitucionales y la resistencia de quienes ven menguados su poder y su margen de ganancia. Justamente a partir de esa historia del constitucionalismo social y los mandatos emergentes, se desarrolla el derecho laboral. La historia de nuestro Derecho es precisamente el desarrollo de la intermediación y la “juridización” de ese poder de hecho ejercido por el capitalismo.

Toda la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores, la previsión social, la educación, la salud, nace de esa tensión y de esos pactos implícitos o explícitos.

El acuerdo, el pacto o la concertación social son parte de la negociación entre estos sectores, la negociación colectiva cualquiera sea su nivel implica un pacto que expresa el acuerdo entre trabajadores y empresarios en una frontera política democrática que crea derecho y derechos subjetivos, en la cual se acepta, una cierta intervención en la regulación de las políticas sociales, del salario y las con-

diciones de trabajo de los actores sociales y a su vez estos aceptan la intervención del estado en la autonomía colectiva.

La “concertación social”, siguiendo a José Luis Monereo Pérez, es un método en el que la participación de los interlocutores puede importar, en el marco de las decisiones socio – económicas, una negociación, entre sí y con las autoridades, que puede dar el marco a negociaciones del nivel inferior, o de proyecto de leyes que luego derivan en tratamiento parlamentario. Puede ser entonces una forma de democratización y reconocimiento de los sujetos colectivos.

En el marco del desarrollo del derecho social, un pacto, un acuerdo, o una concertación, tendrían que tener un significado potenciador, ya que fortalecería el derecho autónomo e influiría en la heteronomía. En todo caso debería corregir, orientar el derecho en el sentido de la progresividad.

En el estado actual de las relaciones laborales y del derecho del trabajo en general, esta regla debe ser vista desde otra óptica.

Sobre todo desde la debilidad de la representación de los actores sociales, la diversificación, la desocupación y la precariedad por parte de los trabajadores, la permanencia de las leyes y convenios flexibilizadores y la extranjerización de la propiedad de los medios de producción y por ende, la escasa presencia de sectores de la burguesía nacional en general, y específicamente en la industrial.

En todo caso debemos tomar conciencia de que el punto de partida de la negociación sorprende aún al derecho del trabajo en crisis y con un escaso nivel de eficacia.

En tal sentido, adelanto que el debate público, transparente y sin condicionamientos, con el mayor grado de representación posible, más allá de los renunciamentos recíprocos de toda negociación, sería

positivo pero no posible; en el sentido de reconstrucción y adecuación del Derecho a las nuevas condiciones en la acumulación del capital posteriores a la crisis del 2001.

Es erróneo analizar el pacto social desde la visión del "pluralismo conflictual" tal como se ha analizado durante gran parte del Siglo XX. Estamos en período de transición de rearticulación de los procesos de subordinación internacional con aspectos nuevos y diferentes de los heredados tras la descolonización llevada a cabo tras el final de la Segunda Guerra Mundial.

En este contexto debemos analizar qué significa un pacto social en la actual situación donde aun no hay una caracterización de la etapa que nos permita aseverar una modificación sustancial en el patrón de acumulación del capital, que aventure un nuevo rol de los acuerdos que se produzcan entre los actores sociales.

4. El Pacto social publicitado y aun no explicitado

Tal como opina M^a Luz Rodríguez Fernández, el colectivo del grupo de trabajadores y empresarios no se debería imponer como realidad intangible a los negociadores, debería ser mas bien al contrario, debería ser la actividad contractual de éstos la que conforma el interés colectivo.

Esta voluntad no es anterior a la negociación, sino creación de ésta, puesto que el círculo de intereses protegidos por la negociación colectiva vendrá definido por la propia actuación de los sujetos negociadores.

Son las partes que ostentan el poder normativo sobre las relaciones de trabajo las que deberían decidir en última instancia la negociación colectiva al mas alto nivel, no puede ser ajena a esos intereses porque son los que ella misma pro-

mueve de manera que si no la tuviera en cuenta, se convertiría en una actividad vana e inútil, desprovista del objetivo que tiene encomendado.

Debería ser consecuencia de una valoración común de intereses contrapuestos, el punto donde convergen las dos valoraciones, donde las dos partes han entendido que pueden obtener de la negociación colectiva la satisfacción de sus respectivos intereses, en consecuencia, la organización o las decisiones de ambas deberían confluir en la elección.

Es el ámbito en el que se concentra los intereses de los trabajadores y de los empresarios que esas mismas partes han estimado que merece una regulación específica.

De allí que la fijación de los niveles de negociación viene de la mano de la materia a negociar en donde también deben intervenir la totalidad de los actores involucrados. No puede ser impuesta unilateralmente por el Estado generando una convocatoria que convierta a la voluntad de cada parte en verdaderos "contratos de adhesión anticipada", en donde la decisión de intervenir, o no, esté referida al sí o al no a dicha convocatoria.

5. ¿Es posible ahora?

A esta altura cabría hacer una valoración rápida de cual es el estado de la relación de trabajo en general y en particular las relaciones del trabajo.

Es imprescindible el convencimiento de la sociedad de que el supuesto acuerdo o pacto va a mejorar las relaciones laborales y las condiciones de vida de la población en general.

Debería haber un cierto consenso en la opinión pública, en cuanto que el acuerdo o pacto está dirigido al "bien común" en razón

de la valorización de la necesidad de "distribución de la riqueza" y mejoramiento de la desigualdad.

Sin entrar en estadísticas, todos sabemos que la composición de la estructura ocupacional, aunque con mejoras, tiene una preponderancia del trabajo precarizado, no registrado y heterogéneo. En el seno de una misma actividad, zona o empresa hay diversidad de las condiciones de trabajo, al punto que de acuerdo a las últimas lecturas de la ronda negocial 2003-2007, (Informe del conflicto y la Negociación Colectiva del Observatorio de Derecho Social de la CTA), aunque se intensifica el número de unidades de negociación, se trata de acuerdos salariales que no modifican las pautas flexibilizadas.

En materia salarial hubo una transferencia de la retribución variable a la fija, fortaleciéndose los llamados básicos convencionales, sin embargo por la poca incidencia que tienen los trabajadores asalariados en dicha estructura, el salario no se llevo a convertir en el vector distributivo o principal instrumento para mejorar la desigualdad.

Es entonces muy diversa la situación existente en "la clase que vive del trabajo", con sectores que han mejorado sustancialmente y otros muy relegados. Trabajadores que han conseguido cierta estabilidad y otros que se desempeñan en la mayor de las precariedades, mientras que otros permanecen en la desocupación. Hay más de diez millones de argentinos que viven por debajo de la línea de pobreza.

En el mismo sentido las condiciones de trabajo de los que tienen empleo esta precarizada y en general se mantienen las pautas impuestas en la década del 90.

Los accidentes de trabajo siguen siendo muy habituales y se duplica proporcionalmente en la medida que aumenta el producto bruto. No hay modificación, no obstante los reiterados fallos de la Cor-

te Suprema que enerva el sistema de Aseguradas de Riesgo de Trabajo (ART).

La situación previsional continúa en manos privadas y, no obstante algunas mejoras de los beneficios, que siendo crítica, a tal punto que más del 70% de los jubilados perciben el haber mínimo.

En cuanto a los actores sociales, la representación general de ambas Centrales de trabajadores (CGT y CTA) tiene distintas visiones sobre la forma de abordar la problemática socio-económica. Mientras que la primera tiene una dinámica que tiene como eje al trabajador registrado formal, la CTA insiste en que hay que comenzar con la protección de los sectores más vulnerables (jóvenes, mayores de edad, desocupados, precarizados).

Los empleadores son en su mayoría parte de una red que converge en una empresa multinacional. Como dijimos, el 80% del producto bruto esta en manos de empresas extranjeras. Por lo tanto, aunque el empleador directo sea argentino su producto depende de dicha red, donde el capital multinacional tiene una hegemonía notable y por ende su interés queda mas ligado a una planificación de la rentabilidad del grupo que a un mercado interno, donde el aumento del poder adquisitivo de los trabajadores y la mejora de sus condiciones de vida no es prioritario, porque no genera mejoras sustanciales en su rentabilidad.

Parece difícil que exista una convergencia de las clases antagónicas sobre materia de interés general. En principio porque las representaciones de los trabajadores tienen ópticas distintas sobre la materia a negociar, y los empleadores no tienen al mercado interno como horizonte para mejorar su rentabilidad.

Como entiende Claudio Lozano, hemos ingresado en una fase de agotamiento de las rentas extraordinarias que, vía regresividad distribu-

tiva, se habían construido en el marco de la crisis de la convertibilidad y de la devaluación, como condición de la salida económica adoptada.

Es el proceso de agotamiento de las rentas extraordinarias construidas en el contexto de la crisis y la devaluación, el que está por detrás de los discursos empresarios que hablan de problemas en la rentabilidad que afectan al proceso de inversión, el que explica el movimiento de los precios, y el que indica el límite al que se está arribando en materia distributiva, por lo menos si no se encararan reformas estructurales que replanteen el proceso actual de concentración y transnacionalización económica, y que sean capaces de reformular la especialización productiva de nuestro país.

En este contexto, el pacto o acuerdo que priorice la materia de interés general no posee un ingrediente fundamental para arribar a consensos sobre la unidad de negociación. No hay aún interés común, ni en el interior de cada sector, ni menos aún de convergencia.

Si el acuerdo solo implica imponer topes en la negociación colectiva sectorial o de empresa, tampoco parece viable.

Los puntos de partidas de los diversos sectores son diferentes, heterogéneos y nadie está dispuesto a resignar o renunciar al protagonismo en la negociación, porque sabe que en la medida que continué el crecimiento del producto hay margen para recuperar el poder adquisitivo y, en algunos casos, de superarlo tomando como referencia la modificación del tipo de cambio (2001-2002).

Por otra parte al no haber elementos homogéneos o comunes, o que puedan sintetizar la posición de las partes, la afectación de ese acuerdo sobre precios y salarios induciría a sectores a la conflictividad que las representaciones no podrían contener.

Los conflictos que pudieran suscitarse en tal supuesto resultan imprevisibles e ingobernables para el Estado, mas en un momento donde se acentúa el conflicto del trabajador precarizado (fileteadores del pescado, recolectores de ajo, casinos, etc.) y la convocatoria podría provocar el efecto contrario al buscado por el gobierno: convertirse mas en un elemento que acentúe la conflictividad que el instrumento de la paz social.

La última versión periodística habla de una convocatoria por "sector estratégico", energía, metalúrgico, alimentación... etc. Y que no habría una convocatoria a los representantes de las centrales sindicales y de los agrupamientos empresarios no sectoriales (UIA).

Ello indica que no habría intención de abrir el debate sobre la temática general, sino mas bien ampliar la base de negociación de la actividad tanto en la materia como en la representación (Cámaras empresarias y sindicatos representativos de cada sector), sin salir de lo sectorial, a fin de establecer programas comunes.

Si es así, no estaríamos en presencia ni de un acuerdo, o pacto o concertación social, sino sólo de una ampliación de la negociación sectorial, mas parecido a los acuerdos de productividad celebrados en la segunda etapa de Cavallo(2000), que a acuerdos sociales de alcance general.

En resumidas cuentas, salvo el discurso electoral de la presidente Cristina Fernández, no hay motivos para pensar que estamos próximos a una negociación general. Por el contrario requiere, aún de un largo trayecto de lucha y propuestas de los trabajadores para forzar en el marco de unidad de clase un acuerdo que sienta las bases de un derecho social acorde con la etapa y con el crecimiento sostenido del producto bruto. ♦

En vísperas de un diálogo social, menos ambicioso, más realista, ¿sin “parturient montes”?

-----> por Lucio Garzón Maceda

Desde que la presidenta electa, lo anunciara en la ciudad de La Plata, y lo confirmara desde Ginebra-OIT, el pomposamente llamado “nuevo” Dialogo, Pacto Acuerdo o Concertación Social (usados indistintamente pese a no ser sinónimos), ha venido reduciendo sus ambiciosos objetivos iniciales, en la búsqueda de un “corporatismo competitivo” con mayor objetividad, realismo y eficiencia.

Asediado por los sindicatos, el acartonado proyecto inicial pareciera finalmente transformarse en una más modesta búsqueda por armonizar voluntades e intereses, —sin representaciones mecanicistas—, en procura de analizar cuestiones nacionales importantes, aunque algunas de las conclusiones aparezcan como de impreciso cumplimiento.

De los anuncios rimbombantes, sin demasiado estudio previo, a medida que se dejaban de lado los elogios de los prebendarlos de turno, el Nuevo Dialogo se ha metamorfoseado, pues, en la búsqueda de una concertación voluntaria, excluyendo la regulación salarial.

El anuncio desde Ginebra, de la entonces candidata, quizás deslumbrada por los interesados elogios y opiniones de voceros empresariales, indicaba que el modelo aplicable se ajustaría a los lineamientos españoles, de conformidad con el acuerdo interprofesional allí vigente desde el 2002, reformado en el 2004, a la luz de los multifacéticos, multiusos e irreproducibles Pactos de la Moncloa, por todos citados y por pocos leídos.

En aquella ocasión, señalamos que la senadora Kirchner había sido mal informada y sorprendida en su buena fe por experimentados lobistas, favorables a una política de restricción salarial que hoy los propios sindicatos españoles, pese a sus debilidades, han comenzado a criticar.

Es que el modelo español, el ANC, abriga, entre diferentes contenidos de política económico-social, una más que moderada concertación de salarios, centralizada Inter-profesionalmente al nivel superior. En base a

ella se fija, anualmente, un porcentual salarial fundado exclusivamente en la inflación oficial anual estimada.

Así, los acuerdos interprofesionales concluidos en el primer trimestre para todo el 2007 en España, proporcionaron, en promedio, un aumento de las remuneraciones de un 2.87%, en base a una inflación prevista del 3%. Si aplicáramos aquí ese modelo en los aspectos salariales, para el año próximo, atento la inflación prevista en el presupuesto nacional del 7,7%, el aumento “a la española”, debería ser de un inconcebible 7% para todo el 2008. Cualquier comentario es superfluo.

El modelo español ha sido beneficioso para las empresas, que han ganado un 75% en los siete años, mientras los trabajadores perdieron un 4% de sus ingresos reales.

De haberse concretado la propuesta Ginebra-OIT-Madrid, como fue originariamente anunciada, se habría, obviamente, sustituido la tradicional negociación de centralidad sectorial media, articulada con negociaciones en niveles inferiores

A más de lo escaso del modelo de regulación salarial peninsular, otro inconveniente fue, que a diferencia de España, en nuestro país la CGT estatutoriamente no puede imponer a las federaciones y uniones nacionales afiliadas políticas salariales uniformes, ya que la situación es justamente a la inversa, vale decir que son las organizaciones federadas y autónomas las que estatutoriamente conducen la central por vía del mandato conferido. Así como no hay ningún sindicato que pudiese aceptar para el año 2008 un aumento salarial de solo un 7/8% (modelo español), tampoco las organizaciones nacionales con personería gremial estarían dispuestas a delegar, en épocas de pleno crecimiento distributivo, la discusión de las remuneraciones de sus representados. Ello no sólo porque la situación general no es crítica (única hipótesis imaginable) y por ser la negociación salarial la esencia del modelo actual, sino por imperio de “ley” de Clegg que señala “...que el

poder sindical se concentra y se mantiene en el nivel en que se negocia... Los funcionarios responsables comprendieron a tiempo el grave desliz.

El segundo paso de la metamorfosis que acompañó la marcha del Dialogo-Pacto-Acuerdo-Concertación Social (se usan irresponsablemente como sinónimos) fue el anuncio de institucionalizarlo, ya no a la sombra in ubicua de La Moncloa, sino de otro monstruo sagrado del Estado de Bienestar Decadente: el Consejo Económico Social. Ello vendría junto con el asesoramiento pedido a la OIT, aprovechando la llegada del Director General Somalia, a la próxima ceremonia de juramento.

La experiencia mundial no favorece hoy la constitución de organismos elefantiásicos, por ineficientes y meros receptores de burocracia.

La OIT, por su parte, puede proponer lineamientos teóricos muy generales en este tipo de concertaciones, porque todos sabemos que deben ser elaboradas como un traje a medida, ajustándose a las realidades y necesidades muy particulares de cada país. Además, las preocupaciones europeas tienen hoy a la vieja y honorable dama de Ginebra muy ocupada analizando las consecuencias de la introducción continental de la "flexiguridad" dinamarquesa, presentada como el nuevo espejito mágico para reflejar como superada la crisis de inseguridad laboral, con empleo precario, cada vez más indecente.

Poco a poco, al irse conociendo las discordancias sindicales y de los especialistas, se fueron abandonando, pues, los contrabandos originales y se comenzó a delinear un ensayo de concertación modesta, no necesariamente obligatoria.

La presidenta en diciembre estaría reduciendo el ampuloso y ambi-

cioso proyecto inicial a lo que doctrina y experiencia aconsejan, orientando los esfuerzos de algunos funcionarios tras la senda de una concertación simple y sectorial.

Obviamente, fue decisiva la oposición de los sindicatos argentinos al proyecto de los empresarios españoles y tedescos, a quienes se brindaron elogios excesivos en ocasión de la gira europea.

No habrá limitaciones, pues, a las negociaciones de las remuneraciones y condiciones laborales, aunque hay que estar vigilantes, porque siempre queda, por ahí, algún funcionario en Economía, preservando en su imaginario el oculto y ahora no confesado deseo de reducir salarios para domar la inflación que llegó y no quiere irse.

Lentamente, pues, con prisa pero sin pausa, se transitó en los últimos tres meses, desde el trillado Pacto de la Moncloa, el ANC español, el Nuevo Pacto Nacional Imperativo, el Consejo Económico Social, majestuosa concertación interprofesional en la cumbre, todo ello sin precisiones de contenidos y objetivos.

En un artículo reciente,¹ propiciábamos una institucionalización simple del diálogo anunciado. Creemos que la forma inicial que se adopte puede ser más importante, en la primer etapa, que el propio catálogo de temas. En la relación dialéctica entre forma y contenido, aquella incide con mucha fuerza, bajo ciertas circunstancias, sobre la sustantividad final.

También hemos planteado la indispensable convicción que debe anidar en los actores del diálogo en favor de la concertación. Es muy difícil lograr acuerdos cuando se desconfía de su virtualidad, más aun cuando se trata de actuar sobre el mediano plazo.

En esta primera semana de diciembre, cuando escribimos estas líneas, se delinea un diálogo a través

de mesas sectoriales en un número que podría coincidir con la segmentación representativa funcional aplicada pacíficamente por la OIT y la OECD, con concertaciones no necesariamente imperativas, que funcionarían a nivel de presidencia y del Ministerio de Trabajo, con poca fastuosidad para alejar todo voluntarismo exhibicionista y obscuro

Este modelo no tendrá oposición sindical, ya que en ese ámbito simple y específico podrían estar directamente representados los actores sociales de cada sector, eliminando delegaciones forzadas que crean distancias y amenidades y permitiendo que las ventajas de la concertación sean visibles y tangibles para los representados.

Si lo acordado en el nivel macro no tiene correspondencia en la empresa, los alcances de los acuerdos serán efímeros y los sindicatos profundizarían la crisis latente de representatividad.

Richard Hyman decía hace unos años, en torno al diálogo social en la cumbre, que una de las dificultades mayores la constituía cómo traducir hacia abajo el acuerdo central de manera que fuera útil para recuperar capacidades de decisión en el "mercado de trabajo"

Es preciso no olvidar que el diálogo social no es un acto entre socios, sino entre representantes de intereses muy concretos, gobernados por lógicas antagónicas: si para unos posee contenidos "integrativos", para otros, en cambio, procura un contenido "distributivo".

En esta emergencia todas las partes, y en especial desde el Gobierno, deberán hacer, pues, todos los esfuerzos posibles para evitar el "*parturient montes, nascetur ridiculus mus*", ya que sería una frustración inicial, no querida, difícil de superar. ♦

Nota

1. diario Clarín, Noviembre 22, 2007.

Ejecución de condenas dinerarias contra los consorcios de la propiedad horizontal

-----> por Gabriela Alejandra Vázquez

Sumario. 1. La propiedad horizontal. Derecho real autónomo. Partes y cosas privativas y partes y cosas comunes. Inseparabilidad. 2. El consorcio de propietarios es una persona jurídica y el administrador su representante legal. 3. Bienes que conforman el patrimonio del consorcio y bienes que son de propiedad de los consorcistas. 4. Responsabilidad subsidiaria de los consorcistas por las deudas del consorcio. Beneficio de excusión. La sentencia dictada contra el consorcio hace cosa juzga contra los copropietarios. 5. Conclusiones.

1. Propiedad horizontal. Derecho real autónomo. Partes y cosas privativas y partes y cosas comunes. Relación de inseparabilidad

La propiedad horizontal es un derecho real creado en 1948 a través de la ley 13.512 (LPH), que fue reglamentada por el decreto 18.734/49. Vélez Sársfield la había proscrito en el Código Civil, a través del artículo 2617. Las necesidades habitacionales, que se hicieron más patentes al promediar el siglo XX, en razón de la concentración poblacional en los ejidos urbanos, fue una de las causas por las cuales el legislador argentino decidió su incorporación al catálogo cerrado de derechos reales permitidos (Arts.2502 y 2503 Código Civil).

Se trata de un derecho real que, a pesar de tener autonomía estructural y de regulación normativa, exhibe matices que lo acercan tanto al derecho real de dominio (artículo 2506 y sigs. Código Civil) como al de condominio (artículo 2673 Código Civil), particularmente al de indivisión forzosa, y ello explica la virtual licencia idiomática que tomó el autor de la ley 13.512 al disponer, en el artículo 2º, que: "cada propietario será **dueño exclusivo** de su piso o departamento y **copropietario** sobre el terreno y sobre todas las cosas de uso común del edificio o indispensables para man-

tener su seguridad". En verdad, a la hora de encontrar afinidades con los mencionados derechos reales, la propiedad horizontal presenta mayor cercanía con condominio el que, como se ha puntualizado "está en su naturaleza íntima"¹, circunstancia que explica por qué en una buena parte de las legislaciones extranjeras² se la regule como una versión del condominio.

El derecho real de propiedad horizontal, cuyo objeto es un inmueble edificado³, se determina en la unidad funcional, la que consiste en pisos o departamentos que se comunican con la vía pública directamente o por un pasaje común. La propiedad de la unidad funcional comprende la alícuota del terreno, de las cosas y partes de uso común del inmueble o indispensables para mantener su seguridad y las que se determinan como comunes en el reglamento de propiedad y administración.

Es sabido que en el derecho real de propiedad horizontal se distingue entre las cosas y partes privativas y las cosas y partes comunes (artículo 2º LPH).

Sobre las **privativas, el copropietario ejerce un derecho exclusivo**, sin perjuicio de las restricciones que pueden llegar a imponerse para una convivencia adecuada. En este orden de ideas, puede decirse que son cosas o partes privativas aquellas que están comprendidas en el volumen limitado por las estructuras divisorias de los departamentos, como los tabiques internos no portantes, las puertas, las ventanas, los artefactos o los revestimientos.

En cambio, **sobre las cosas y partes comunes ningún propietario puede alegar un derecho privativo**, sin perjuicio de que algunas de ellas puedan afectarse al uso exclusivo de una o varias unidades funcionales. Algunas de estas cosas o partes son necesariamente comunes, o porque son de uso común de todas las unidades o porque resultan indispensables para mantener su seguridad. De esta especie son, vg., el terreno, las partes que comuniquen unida-

des y a éstas con el exterior; los techos, azoteas, terrazas y patios solares; los cimientos, columnas, vigas portantes, muros maestros y demás estructuras, incluso las de balcones, indispensables para mantener la seguridad; los locales e instalaciones de los servicios centrales; las cañerías que conducen fluidos o energía en toda su extensión si están embutidas y los cableados hasta su ingreso en la unidad funcional; los ascensores, montacargas y escaleras mecánicas, etc.

Si las partes o cosas no son indispensables para mantener la seguridad del edificio o no son de uso común de los copropietarios, en el reglamento puede, no obstante, establecerse su naturaleza comunitaria.

Entre las cosas o partes privativas y las cosas o partes comunes existe una **relación de inseparabilidad**. Esto significa que la transferencia, gravamen o embargo de una parte privativa conlleva necesariamente la transferencia, gravamen o embargo de las partes comunes. No es posible disponer jurídicamente de ninguna de ellas de manera independiente o separada (artículo 3º LPH, noción que se refleja también el artículo 14).

2. El consorcio de propietarios es una persona jurídica. El administrador como representante legal

La ausencia de una referencia expresa en la ley 13.512, dio lugar a que se polemizara acerca de la personalidad jurídica del consorcio de propietarios y no faltaron quienes desconocieron su existencia como ente ideal⁴.

Cuando el debate parecía totalmente superado, ante la muy dominante posición favorable a la

personalidad del consorcio⁵, la discusión retomó alguna vitalidad, a partir de un pronunciamiento de la sala A de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, en los autos "Consortio de Propietarios Marcelo T. de Alvear 1275/77 c. Arminfé, S. A", del 5 de junio de 1984, que se inclinó por la idea de que el consorcio no podía considerarse como una persona de existencia ideal⁶ pues, tal situación jurídica se explicaría como una manifestación de la "comunidad de derechos".

En la jurisprudencia nacional, el desacuerdo fue dirimido en su ámbito por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el fallo plenario Nº 100, dictado en el expediente "Nogueira Seoane, José c / Consortio de Propietarios Tucumán 1639", por sentencia del 2/12/1965. Los jueces del Tribunal concluyeron por unanimidad y con remisión al dictamen del señor Procurador General del Trabajo Dr. Víctor A. Sureda Graells que hicieron suyo, en que: "El consorcio de propietarios instituido por la ley 13.512, tiene personalidad jurídica distinta de cada uno de sus componentes". En otra oportunidad, he advertido que éste ha sido uno de los aportes de la disciplina laboral al derecho civil⁷.

En el estado actual de la jurisprudencia y de la doctrina, es posible captar que la personalidad del consorcio no es puesta en tela de juicio⁸. Se trata de una persona jurídica privada, según el artículo 33, segundo párrafo, apartado 2) del Código Civil que, en tanto persona, cuenta con todos los atributos inherentes a todas ellas: capacidad de derecho⁹, nombre¹⁰, domicilio¹¹ y patrimonio. A su vez, como persona de existencia ideal, la representación legal es inexorable (Art.35 Código Civil) y es atribuida al administrador designado por los

copropietarios (art.9º LPH), actuación que es juzgada según las reglas del mandato (artículo 1870 inc. 2º Código Civil).

3. Bienes que conforman el patrimonio del consorcio y bienes que son propiedad de los consorcistas

Más allá de lo que puntualizaremos en los apartados que siguen, es sumamente relevante delimitar *cómo está conformado el activo patrimonial del consorcio de propietarios de la propiedad horizontal* pues el acreedor, frente al incumplimiento de una deuda del consorcio, persona distinta de los consorcistas que lo componen, inicialmente sólo está habilitado para agredir esos bienes a fin de lograr la percepción de la acreencia que se le reconoció en el fallo.

Supongamos como hipótesis de trabajo, el encargado de un edificio a quien el consorcio le adeuda la indemnización por despido y otros créditos laborales. ¿Cuáles bienes puede embargar y ejecutar judicialmente? Está claro que como cualquier acreedor sólo puede agredir los bienes de su deudor y no los de terceros que no se han obligado junto con éste.

Antes de continuar, debe dejarse en claro que las partes o cosas comunes que enuncia el artículo 2º de la ley 13.512 no son de propiedad del consorcio, no integran su patrimonio. Así, por ejemplo, los ascensores, las calderas, etc. Tales cosas son de propiedad de los consorcistas y se encuentran en una situación equiparable al condominio con indivisión forzosa (artículo 2º LPH). Por esa razón inicial no son pasibles de ejecución para satisfacer una deuda del consorcio¹².

Pero hay otra razón de mayor peso que se suma a la anterior y

es que, como advertí en los párrafos anteriores, las partes comunes son inseparables de las partes privativas (artículo 3º LPH), es decir, no pueden ejecutarse con independencia de éstas. Por este motivo, el embargo o la ejecución que se dirige respecto, por ejemplo, de un ascensor o de una caldera (cosas comunes) es contrario al régimen jurídico del derecho real de propiedad horizontal que, es bueno recordar, resulta de orden público (artículo 2502 Código Civil). Ese embargo es contrario a la ley y puede levantarse sin límite de tiempo (Art.220 CPCCN).

Entonces, ¿cuáles bienes (derechos o cosas) pueden agredirse por ser de propiedad del consorcio? Son de propiedad del consorcio y, por lo tanto, susceptibles de embargos ejecutivos, Vg.: 1) los créditos por expensas comunes; 2) el fondo de reserva, si lo hubiese; 3) el crédito por medianería que tuviese contra el propietario de algún inmueble lindero; 4) el crédito por publicidad que se le debiera por la utilización de las paredes del edificio; 5) las unidades funcionales que el consorcio hubiese adquirido personalmente en el mismo inmueble ya para uso más cómodo o para mayor renta¹³, etcétera.

4. Responsabilidad subsidiaria de los consorcistas por las deudas del consorcio. Beneficio de excusión. La sentencia dictada contra el consorcio hace cosa juzga contra los propietarios

No obstante lo expuesto en el apartado anterior, sucede normalmente y las más de las veces, que el consorcio no es solvente porque carece de un activo suficiente para afrontar el crédito ejecutado. Por ejemplo, no cuenta con "fondo de reserva" o las expensas no tienen ninguna magnitud cuantitativa. Por otra parte, también ocurre que, sin el crédito por expensas, el consorcio de propietarios no puede subsistir ya que aquéllas cumplen una virtual función alimentaria, circunstancia que ha justificado, desde la praxis judicial, que se admitieran pretensiones de reducción de los porcentajes de embargo sobre este crédito consorcial.

Esta alternativa fáctica de impotencia patrimonial del consorcio, ya sea porque no tiene activo o porque el que tiene es escaso o insuficiente para afrontar el crédito ejecutado, es la que habilita de manera subsidiaria la agresión de las unidades funcionales de los copropietarios, previa excusión de los bienes consorciales y en los límites que en seguida explicitaremos.

Desde una primera lectura, la responsabilidad de los copropietarios que se predica parecería contraria a la postulada tesis de la personalidad del consorcio. En efecto, según la regla del artículo 39 del Código Civil, ninguno de los miembros de las corporaciones, asociaciones, etc., ni todos ellos, "están obligados a satisfacer las deudas de la corporación, si expresamente no se hubiesen obligado como fidejantes, o mancomunados con ella".

Empero, desde distintas visiones, se han expresado razones de peso que avalan¹⁴ cuanto hemos adelantado acerca de la responsabilidad subsidiaria y personal de los consorcistas por las deudas del ente consorcial, afirmación que hoy no se controvierte en la doctrina nacional, tanto autoral como jurisprudencial y en esa línea de pensamiento las XIV Jornadas Nacionales de Derecho Civil (San Miguel de Tucumán, 1993) propiciaron que, en una futura reforma legislativa, se lo establezca de modo explícito

Creemos, en seguimiento de la tesis postulada por el Profesor Jorge Horacio Alterini, que son aquí *aplicables por analogía* (artículo 16 y arg. artículo 46 Código Civil) las preceptivas sobre las *sociedades civiles* (artículo 1713 y sigs. Código Civil). Según el artículo 1713 del Código Civil, que no ha sido obstá-



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

culo para admitir la personalidad de las sociedades civiles: "Los acreedores de la sociedad son acreedores, al mismo tiempo, de los socios".

A pesar del giro "al mismo tiempo" que contiene el artículo 1713 del Código Civil, no se duda que, al igual que en las sociedades civiles, se trata de una *responsabilidad subsidiaria* que exige la excusión previa de los bienes consorciales o la comprobación de inexistencia o insuficiencia de activos pasibles de agresión.

La referida subsidiariedad no fue controvertida en los tiempos de vigencia del antiguo artículo 443 del Código de Comercio y el actual artículo 56 de la ley 19.550 de Sociedades Comerciales mantiene esta noción de modo inequívoco, al establecer: "La sentencia que se pronuncie contra la sociedad tiene fuerza de cosa juzgada contra los socios en relación a su responsabilidad social y puede ser ejecutada contra ellos, *previa excusión de los bienes sociales*, según corresponda de acuerdo con el tipo de sociedad de que se trate".

Por la aplicación analógica del régimen sobre sociedades civiles, se postula que, frente a terceros, esta responsabilidad subsidiaria es debida por los consorcistas por partes iguales, sin perjuicio de las acciones de reembolso que conservan entre ellos por lo que hubieren pagado de más. Esta idea se explica con fundamento en los artículos 1747 y 1752 del Código Civil¹⁵ y fue seguida por la sala IV de Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo en el caso "Fervillotti, Francisca R. v. Consorcio Dorrego 880/884", del 16-5-2006, en concordancia con la tesis que en esa oportunidad postulamos desde la Fiscalía General Adjunta ante la CNAT¹⁶.

Por su parte, la profesora Marina Mariani de Vidal ha sostenido

que el fundamento jurídico de la responsabilidad de los consorcistas por las deudas del consorcio se emplaza en las previsiones del artículo 8º de la ley 13.512. En ese sentido, ha dicho que la responsabilidad de los copropietarios está delimitada por el porcentaje de deuda que cabe a cada uno de ellos según esa norma, es decir, en proporción al porcentual con el que deben contribuir al pago de las expensas comunes¹⁷.

En síntesis, retornando al ejemplo con el que comenzamos a abordar este ítem, si el actor, encargado de edificio, no alcanza la íntegra satisfacción de su crédito a través de la agresión de los bienes del consorcio, podrá dirigirse subsidiariamente contra los copropietarios, estando habilitado para hacer embargar las unidades funcionales respectivas como antesala de la citación de venta. Sin embargo, como la responsabilidad de los consorcistas no es solidaria, sólo podrá exigir a cada consorte su parte en la deuda y el embargo del departamento también reconocerá ese límite cuantitativo.

Como se ha visto, la parte en la deuda de cada propietario es, para Mariani de Vidal, el porcentual con el que debe sufragar las expensas comunes según el artículo 8º de la ley 13.512. En cambio, con apego a las reglas sobre sociedades civiles cuya aplicación por analogía propicia, Jorge H. Alterini estima que los propietarios responden por partes iguales.

Por cierto, para hacer efectiva la responsabilidad subsidiaria de los copropietarios que, reitero, sólo se activa previa excusión del activo consorcial, no es necesario un nuevo juicio de conocimiento autónomo respecto de cada uno de ellos. Como se ha puntualizado, es "razonable sostener que la sentencia contra el consorcio tiene fuerza

de cosa juzgada contra los consorcistas (arg. art.56 de la legislación de sociedades)"¹⁸.

5. Conclusiones

I. El consorcio de la propiedad horizontal de la ley 13.512 es una persona jurídica privada (artículo 33, segundo párrafo, apartado 2 del Código Civil). Como toda persona tiene capacidad de derecho, nombre, domicilio y patrimonio. Su representante legal es el administrador, elegido por los propietarios.

II. Para ejecutar una sentencia contra un consorcio de la ley 13.512 deben agredirse en primer término sus activos patrimoniales. Las partes o cosas comunes del edificio (artículo 2º ley 13.512) no integran el patrimonio del consorcio; estas cosas o partes pertenecen a los consorcistas, tienen naturaleza comunitaria y son inseparables de las partes o cosas privativas. El embargo de cualquiera de ellas para satisfacer una deuda consorcial es contrario al estatuto de orden público del derecho real de propiedad horizontal.

III. Los consorcistas responden por las deudas del consorcio con sus unidades funcionales, las que pueden ser embargadas y ejecutadas. Sin embargo, la responsabilidad de los copropietarios es *subsidiaria* y sólo se habilita previa excusión de los bienes del consorcio.

IV. La sentencia dictada contra el consorcio tiene fuerza de cosa juzgada respecto de los consorcistas (arg. artículo 56 ley 19.550). Para materializar la responsabilidad subsidiaria de los propietarios individualmente considerados no es necesario promover un nuevo juicio autónomo respecto de cada uno de ellos.

V. La responsabilidad subsidiaria de los copropietarios *no es soli-*

daría, es decir, el consorcista no responde por el todo de la deuda. La extensión de la responsabilidad personal de cada consorte se mide, para un sector del pensamiento, en la proporción del art. 8° LPH y, para otro, los copropietarios responden frente al tercero por partes iguales, sin perjuicio de las acciones de reembolso que conservan entre ellos (artículos 1747 y 1752 Código Civil). ♦

Notas

- ALTERINI, Jorge Horacio, "Derechos de los consorcistas", ED, 68, Págs. 779/802, especialmente en Pág.785.
- Vg. Brasil la denomina condominio edilicio (artículos 1331 a 1358 del Código Civil de 2002); Chile, copropiedad inmobiliaria (ley 19.537 de 1997).
- En los hechos, a través de leyes locales que pueden llegar a controvertirse en su constitucionalidad, desde la perspectiva del artículo 75 inciso 12 CN, la propiedad horizontal es empleada más allá de los contornos objetivos de la ley 13.512, por ejemplo, en los clubes de campo. Esta problemática es resuelta en el Proyecto de Código Civil de 1998 el que propone algunas reformas al régimen de la propiedad horizontal a fin de incluir en la propiedad horizontal a los conjuntos inmobiliarios tales como los clubes de campo, los centros de compra o los cementerios privados.
- Véase: REFFINO PEREYRA, Virgilio, "La propiedad horizontal", Bs. As., 1952, Pág.62; NOVILLO CORVALÁN, Sofanor, en Salvat, Raymundo M., "Tratado de Derecho Civil Argentino. Derechos reales", t. II, p. 463/464, 4ª ed., Bs. As., 1952; LASCANO, Guillermo G., "Derecho del Trabajo. Revista Crítica Mensual de Jurisprudencia, Doctrina y Legislación, Año 1953, T° XIII, Págs.59 y sigs.; SÍVORI, Alfredo R., "Algunos aspectos de la ley 13.512 de propiedad horizontal", La Plata, 1954, separata de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata n° 1, Año 1954, apartado 27, Págs.23 y sigs.; SALAS, Acdeel, en sus anotaciones a "La propiedad horizontal. Condominium", de Pierre Poirier, Bs. As., 1955, su nota 136 de Pág.127; LAQUIS, Manuel, "Naturaleza jurídica del consorcio de propietarios", Lecciones y Ensayos n° 9, 1958, Pág.23 y sigs., "Nuevas consideraciones sobre la posibilidad de un sujeto de derecho en la ley 13.512", LA LEY, 111, Pág. 1113 y "Otra vez sobre la personalidad del consorcio de propietarios", LA LEY, 1975-A, Pág. 69; LAQUIS, Manuel y SIPERMAN, Arnoldo, "La propiedad horizontal en el derecho argentino", Buenos Aires, 1966, Pág. 85 y sigs.; GRECO, Roberto Ernesto, "Naturaleza jurídica del consorcio de propietarios", investigación inédita presentada a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata; ADROGUÉ, Manuel y ROMANELLI, Horacio, "Reflexiones en torno de la ley de propiedad horizontal", J. A., Doctrina 1969, Pág. 382).
- Los profesores rosarinos Nelson COSSARI y Miguel Ángel LLUVERÁ recuerdan que el maestro Guillermo A. Borda había afirmado que este tema de la personalidad del consorcio ya se trataba de *ius receptum* ("El consorcio de propietarios. Su aptitud para ser titular de unidades funcionales", LA LEY, 2005-A, 973).
- LA LEY, 1985-A, Pág. 541 y ED, 120, Pág. 405, con notas aprobatorias, respectivamente, de Manuel Antonio LAQUIS ("Sobre una sentencia renovadora de los fundamentos negativos de la personalidad jurídica del consorcio de propietarios") y de MOLINARIO, Alberto D. ("Inexistencia de personalidad del consorcio creado por la ley nacional 13.512").
- VÁZQUEZ, Gabriela Alejandra, "El regreso al derecho civil para la protección del trabajador", Educa, Buenos Aires, 2004, Pág. 58.
- Nos remitimos al aporte reciente: ALTERINI, Jorge Horacio y VÁZQUEZ, Gabriela Alejandra, "Reafirmación de la personalidad del consorcio y su capacidad para adquirir bienes", LA LEY, 2007-C, 1076.
- Es la capacidad jurídica, determinada por el principio de especialidad (artículo 35 Código Civil). Es decir, delimitada por los "fines de su institución".
- El derecho vivo exhibe que el nombre se integra con el giro "Consorcio de Propietarios" al que se añade el nombre y número de la calle en el que se encuentra el edificio.
- El domicilio es el correspondiente al del edificio afectado al sistema de la ley 13.512.
- Dice Marina MARIANI DE VIDAL, en "Las deudas del consorcio de copropietarios, ¿sobre qué bienes pueden hacerse efectivas?", ED, 45, Pág.865/868: "no se trata de bienes que pertenezcan al 'consorcio' sino a los consorcistas, que son personas distintas de aquél y cuyos patrimonios no responden por sus deudas" (en pág. 866).
- Acerca de la capacidad jurídica para adquirir unidades funcionales, ver nuestro trabajo "Reafirmación...", citado en nota 7. Al respecto, el XIII Congreso Nacional de Derecho Registral (Mendoza, 2004) concluyó: "El consorcio tiene capacidad para ser titular de unidades dentro del inmueble afectado al sistema de Propiedad Horizontal".
- Ver: ALTERINI, Jorge Horacio, "Responsabilidad de los consorcistas por deudas del consorcio (enfoque dinámico de la responsabilidad del consorcio)", ED, t° 56, Págs.729/745; MARIANI DE VIDAL, Marina, op. y loc. cit.
- ALTERINI, Jorge Horacio, "Responsabilidad de los consorcistas...", cit., en nota anterior.
- Ver el fallo en RDLSS 2006-16-1484 y Lexis Nexis On line N° 35003517, que fue comentado por SEGURA, Alejandro en su aporte "Los consorcistas y las deudas laborales del consorcio", RDLSS 2007-10-857.
- Op. cit., en nota n° 12. En el mismo sentido: AREÁN, Beatriz, "Curso de Derechos Reales", 4° ed., Bs. As., 1997, Pág.466.
- ALTERINI, Jorge H., op cit., en nota 14, especialmente Pág.744.

Las obligaciones del empleador del art. 80 de la LCT y las resoluciones de la AFIP 2316/07 y de la ANSES 642/07

-----> por Lelio Alberto Freidenberg

En el Boletín Oficial de los días 27 de setiembre y 17 de octubre del corriente año se publicaron sendas resoluciones de la AFIP y de la ANSES, referidas a un proyecto de generación por vía informática de la certificación de servicios y remuneraciones que debe entregar el empleador al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Si bien es cierto que se trata de un proyecto que debe ser implementado, por lo cual no se encuentra en vigencia, la confusa terminología empleada hace que pongamos la atención en los pretendidos alcances del mismo.

Se trata de generar por vía electrónica y empleando las bases de datos con la que cuentan tanto el organismo recaudador como el que administra la seguridad social de una certificación de servicios y remuneraciones, que más allá de la declamada simplificación dirigida al empleador, va a constituirse en un instrumento válido para que el trabajador pueda hacerlo valer ante la administración de la seguridad social y tiene la pretensión de proyectarse sobre deberes del empleador que surgen de la Ley de Contrato de Trabajo. No obstante y en base a las pautas que surgen de las resoluciones parecería ser que lo que en realidad se proyecta, es la generación, por vía informática, de los certificados de servicios y remuneraciones y afectación de haberes, que en la actualidad se confeccionan en los formularios PS 6.1 y P S 6.2, que estableció el ANSES.

Lo que importa destacar es que la primera de las resoluciones, en su artículo 1º, vincula la generación del proyectado documento con las obligaciones del empleador derivadas del art. 80 de la LCT y 12, inc. g de la ley 24.241, y a este respecto nos apresuramos en señalar que un instrumento emitido con los datos que disponen los organismos en cuestión resultaría insuficiente para cumplir con las obligaciones establecidas en el Régimen de Contrato de Trabajo.

Obligaciones del empleador contenidas en el art 80 de la LCT

La carga de entrega de documentación que el art. 80 de la LCT impone al empleador debe ser correlacionada con las obligaciones contractuales de los arts. 79 y 80 de la LCT.

El primero de ellos señala que es deber del mismo cumplir con las obligaciones que resulten de la ley, de los estatutos profesionales, de las convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. Potenciando esta obligación se señala a continuación que en ningún caso puede invocar el incumplimiento del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y de la cual se derive la pérdida de un beneficio sin no acreditarse la observancia de obligaciones que dependan de su iniciativa y no probase haber cumplido con la parte que estuviese a su cargo.

En lo que hace al art. 80, en la primera parte indica que la obligación de ingresar los fondos con destino a la seguridad social y de los aportes sindicales, ya sea como obligado directo o como agente de retención, constituye una obligación contractual derivada del más amplio deber de diligencia e iniciativa del empleador contemplado en el art. 79.

Se destaca que la obligación que la norma impone al empleador no se encuentra constreñida a los aportes y contribuciones con destino a la seguridad social, sino que también comprende las retenciones efectuadas al trabajador y las contribuciones patronales con destino a otros organismos de la seguridad social y aún a los sindicatos. Siguiendo el criterio que varias décadas atrás expresaran Justo López, Norberto Centeno y Juan Carlos Fernández Madrid, en su "Ley de Contrato de Trabajo Comentada"¹, podemos afir-

mar que la obligación de ingresar los fondos comprende tanto a los aportes y contribuciones previsionales (ley 24.241); para el Instituto Nacional de Servicios Sociales y Pensionados (ley 19.032); para el sistema de obras sociales (ley 23.660 y 23.661); así como las contribuciones para el régimen de asignaciones familiares (ley 24.714) y para el Fondo Nacional de Empleo (art. 143/145 de la ley 24.013). En tanto que, cuando se indica la obligación de depósito de los fondos sindicales, se está refiriendo a las cuotas de afiliación (ley 23.551) y a las contribuciones especiales fijadas por las convenciones colectivas de trabajo o actos de naturaleza similar para afiliados y no afiliados (art. 9º ley 14.250 y 38 ley 23.551).

Es decir, que las obligaciones del empleador de depositar los fondos es más amplia que el de hacerlo solo con aquellos que tienen como destino el cumplimiento del régimen previsional.

Documentación que debe entregar el empleador

Como directa consecuencia de los deberes derivados de los art. 79 y 80 del RCT, el empleador debe entregar al trabajador:

1) Constancia documentada del cumplimiento de la obligación de ingresar los fondos al sistema de seguridad social y de los sindicales. La segunda parte del art. 80 del RCT, establece la obligación de entregar al trabajador "constancia documentada" de la obligaciones contractuales, o sea de del ingreso de los aportes y contribuciones al sistema de seguridad social y sindical.

Esta obligación se materializa mediante la entrega de "...copia de

los comprobantes de depósito..."² tanto de las contribuciones debidas por el empleador como obligado directo, como de los aportes y cuotas a cargo del trabajador que fueron retenidas por aquel, en tanto se trata de cotizaciones al régimen de la seguridad social o sindicales; o –al menos– con un detalle certificado de los mismos.

Esta obligación no debe ser confundida con la extensión del certificado de servicios y remune-

ESTUDIO JURÍDICO

BLANCO SALTZMAN & ASOCIADOS

- Laboral
- Mala praxis médica
- Daños y perjuicios

Viamonte 1646, 3º "38"
Ciudad de Buenos Aires
Tel/Fax: 4373-9467

Luis Enrique
Ramírez

Lía Esther
Ramírez

A B O G A D O S

Adriana Edit
Séneca

**CONTADORA
PÚBLICA
LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA JUSTICIA DE LA NACIÓN



**LUCHAMOS POR UNA JUSTICIA INDEPENDIENTE
Y AL SERVICIO DEL PUEBLO ARGENTINO**

raciones que establece el art. 12, inc. g de la ley 24.241, El dispositivo señala que “*Son obligaciones de los empleadores, sin perjuicio de las establecidas en la presente ley: ... g) Otorgar a los afiliados y beneficiarios y sus derechohabientes, cuando estos lo soliciten, y en todo caso a la extinción de la relación laboral, los certificados de los servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes retenidos, y toda documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación.*”

Esta certificación tiene un contenido y finalidad distinta a la de las constancias documentadas que se refiere el art. 80 de la LCT. Mientras que aquel persigue el reconocimiento de servicios para ser acreditado ante el ente previsional respectivo para la obtención de un beneficio previsional, o por ante la agencia de seguridad social para el otorgamiento de algún otro beneficio (vg. subsidio por desempleo); las constancias documentadas acreditan el cumplimiento de depósito de los aportes y contribuciones señalados.

2) De extender un certificado de trabajo.

El segundo párrafo del art. 80 establece otra obligación que es independiente de la primera: la entrega de un certificado de trabajo. El contenido del certificado de trabajo se enuncia en la misma norma, la que resulta complementada por la ley 24.576, que agregara a la Ley de Contrato de Trabajo el capítulo VIII “De la formación profesional”. Es así que las menciones de este documento deben ser: a) la duración de la prestación de servicios; la naturaleza de estos últimos; la constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social; la calificación profesional obtenida en el o en los puestos de trabajo bajo desempeñados.

El documento proyectado sería insuficiente para cumplir con las obligaciones del art. 80 de la LCT

De los considerandos de las resoluciones 2316/07 y 642/07 que comentamos, parecería desprenderse la idea de que con la documentación proyectada se pretendería suplir las obligaciones de entrega de documentación de los arts. 80 de la LCT y 12, inc. g de la ley 24.241. Si bien podría ser concebible que el futuro instrumento cubriera la última de las obligaciones, sería insuficiente para con la primera.

A este respecto es de puntualizar que la Cámara de Apelaciones del Trabajo ha venido consolidando el criterio jurisprudencial que establece como obligaciones del empleador derivadas del art. 80 de la LCT, las antes enunciadas.

Rescatamos como uno de los precursores el voto del Dr. Rodolfo Capón Filas, que emitiera en los autos “SOLDAVINI, José Ignacio c/ITM ARGENTINA S.A. y otros s/despido”³ cuando señaló que “...*más allá de la costumbre imperante entre los empleadores, el certificado de servicios y remuneraciones no equivale a las constancias de los aportes depositados por el empleador en su momento o en la actualidad: la norma del art. 80 RCT es estricta al respecto, exigiendo que el empleador libre el certificado de trabajo con las constancias del caso entre ellas la calificación profesional obtenida en el o en los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones de capacitación (ley 24.576) y al mismo tiempo las constancias documentadas de los*

aportes: mientras ello no suceda, incumple con la norma y debe ser compelido a cumplimentarla...”.

El mismo criterio siguió la Sala IV de la CNAT en numerosos fallos, entre los cuales mencionamos s “González, Claudia R. v. Cargos S.R.L.”, y “TAVELLA, Julio César c/GIGARED S.A. y otros s/despido”⁴. Lo propio por parte la Sala X autos “Tarshop S.A. v. Sedziszow, Jorge D.”⁵

Sin embargo otras salas de la Cámara han considerado que los datos volcados en la base de datos de los organismos recaudadores, resultan suficientes para el trabajador, pretendiéndose que con los mismos se acreditan las obligaciones del art. 80 de la LCT.

El Dr. Ricardo A. Guibourg que emitiera el primer voto en autos “ALLENDE, Walter O. c/ESTECE S.A.”⁶, señaló: “... *Un nuevo estudio de la cuestión me convence que el reclamo de las certificaciones o constancias documentadas de los aportes provisionales correspondientes al actor no resulta admisible por cuanto no se advierte la utilidad práctica que para el actor tiene tales constancias. Nótese, en este sentido, que el actor puede tener información al respecto directamente de la Administración Nacional de la Seguridad Social. En efecto, tal como ha informado dicho organismo en diversas oportunidades en que fue consultado, él posee el registro de todos los aportes y contribuciones efectuados por los empleadores a cada trabajador registrado y estos pueden obtener esa información directamente mediante su simple solicitud...ante cualquier Unidad de atención Integral del ente...*”.

Agregando que: “...*el cumplimiento de la obligación patronal prevista en el art. 80 de la LCT ha de juzgarse de acuerdo con las circunstancias normales que la en-*

marcan, habida cuenta de la disponibilidad permanente de la información de referencia que, al exceder notablemente el nivel de disponibilidad previsto en su momento por el legislador, hace razonable el desuso en que ha caído esta norma primitiva. Y, al mismo tiempo, corresponde señalar que la invocada omisión en modo alguno irroga al trabajador un perjuicio, ya que su derecho provisional no se halla condicionado a la posesión del documento en el que el empleador invoca su importe...".

A nuestro juicio la opinión del ilustre miembro de la Cámara, omite algunas cuestiones que parecen ser fundamentales: 1) el ANSES solo puede informar sobre los aportes provisionales, mientras que no lo puede hacer respecto del cumplimiento de aportes y contribuciones con destino a otros organismos que conforman la seguridad social (vg. obras sociales), ni aún con relación de los sindicales que constituye otro de los supuestos abarcados por la norma; 2) la documentación que entregue el empleador sirve para cotejar la corrección de la base de datos de un organismo público (ANSES) que cuenta con sobrados antecedentes de ineficiencia.

Por ello consideramos que resultan acertados las consideraciones volcadas por el Dr. Scotti, en el pre-

cedente "Tarshop S.A. v. Sedziszow, Jorge D.", cuando indicó que: "Pues bien, si ello es así, parece claro que, contrariamente a lo que se pretende en el inicio, el certificado acompañado y que obra en el sobre reservado, no reúne los extremos exigidos por el art. 80 LCT. para las dos certificaciones que prevé. En efecto, se trata del formulario PS 62 de la ANSeS., es decir la llamada "certificación de servicios y remuneraciones que 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 contengan 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

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

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

PARA TOMARSE VACACIONES

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

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

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

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

Hotel El Parador de la Montaña

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

Campamento Judicial de Miramar

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

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

agregada debe utilizarse para la obtención de un beneficio previsional (C. Nac. Trab., sala 4ª, SD. 91055, del 28/12/2005, in re "Zárate, Natalia L. v. Valenzuela, Inocencia y otros s/despido"). A su vez, la documentación agregada 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, por más que resulte aprobado por el ente previsional y —supuestamente— pueda ser calificado como innecesario por cuanto no se vulneraría la finalidad que perseguiría el tantas veces citado art. 80 y sin que se advirtiera perjuicio para el accionante (C. Nac. Trab., sala 6ª, 19/2/2003, "Soldavini v. ITM."; íd. sala 4ª, SD. 90947, del 21/12/2005). Por lo demás, tampoco puede compartirse lo aseverado por la empleadora, en punto a que, de todos modos, el dependiente podría obtener datos por "Internet" o en la página web de la AFIP o de la ANSeS. (fs. 117/118). Sobre este aspecto he tenido oportunidad de señalar que si el contenido de dichas certificaciones se encuentra previsto expresamente en una ley de la Nación, parece evidente que no podría ser dejado sin efecto por una resolución o disposición del organismo recaudador; y si ello es así, menos admisible todavía resulta otorgarle ese efecto al hecho —intrascendente a estos fines— de la forma en que se confeccionan los formularios. Y aun cuando la solución legal pueda gustarnos o no, parecemos equivocada o merecer cualquier otro calificativo, lo cierto es que a los jueces nos está vedado abrir juicio acerca de la bondad, el mérito o el acierto de las leyes (Fallos 247:121 [2] y 256:474 [3], entre muchos otros), habiéndose resuelto también reiteradamente que los magistrados no pueden prescindir de lo

dispuesto por la ley, so color de su posible injusticia (esta sala, SD. 12322, del 11/12/2003, in re "Casas, Juan C. v. Fidelitas S.A. s/entr. cert. ap. y contrib. jub.").

Las consideraciones anteriores parecen más que suficientes para calificar como insuficiente a la documentación proyectada en las resoluciones que comentamos, que si bien pueden llegara a facilitar la tarea del empleador en lo que hace a la emisión del certificado del art. 12, inc. g de la ley 24.241, no ocurre lo propio con el cumplimiento de extender la documentación que dispone el art. 80 de la LCT, no de acreditar el cumplimiento de la obligación de depositar los aportes y contribuciones.

Un aspecto positivo: solo se emitirán certificados en los que consten los aportes y contribuciones efectivamente depositados

No obstante la insuficiencia indicada, existe un aspecto positivo y es que en las certificaciones emitidas por el sistema informático solo constarán los efectivos depósitos efectuados por el empleador, impidiéndose el extender documentos con datos falsos o adulterados. Ello es así por lo dispuesto en el art. 3 de la resolución 2316/07.

A nuestro juicio la cuestión relativa a la veracidad de los datos volcados por el empleador en las certificaciones que emite, no ha sido correctamente resuelta por algunas de las Salas de la Cámara de Apelaciones del Trabajo que, en general, se ha pronunciado en el sentido que la obligación de emitir los certificados por parte del empleador es de carácter formal, sin importar el contenido de los mismos, y ante la falta o insuficiencia de los consignados en la

documentación, al trabajador solo le cabía acudir ante el organismo previsional respectivo, que es el encargado de verificar el cumplimiento.

Sirva como ejemplo, lo resuelto en autos "Levenson, Darío y otros c/ Collegium Musicum de Buenos Aires Asoc. Civil s/ despido": "La certificación del art. 80 LCT debe llevarse a cabo con los elementos que la respalden o con los que surgen de la sentencia y no debe confundirse la obligación formal de extender la certificación con el cumplimiento adecuado de las normas de seguridad social. La cuestión planteada en este caso, referida a la certificación en sí, no puede transformarse en un proceso destinado al acatamiento del régimen de la seguridad social, ya que el mismo tramita por vías autónomas predeterminadas y con la legitimación activa del ente recaudador. Por ello, el recurso concedido ante la apelación de la demandada por la continuidad en la imposición de astreintes resulta improcedente (art. 109 L.O.)."⁷ ♦

Notas

1. Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Justo López, Norberto Centeno y Fernández Madrid, T. I, pag. 395.
2. Ackerman, Mario E. en "La indemnización por incumplimiento de las obligaciones del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (to)", DT 2001-A, pág. 544 y "La modificación del art. 80 de la LCT" en Revista Derecho Laboral, número extraordinario, La reforma laboral, año 2001, pág. 45.
3. CNAT, Sala VI, sentencia 25.738 del 19 de febrero de 2003
4. Sentencias del 21/11/2005 y 91.500 del 27/6/06.
5. Sentencia del 9 de junio de 2006.
6. Sentencia de la Sala III de la Cámara del Trabajo del 20/12/04, pub. en DT 2005, pag. 814
7. CNAT Sala III Expte n° 18571/98 sent. int. 54021 18/2/03.

Las razones de la vigencia de una perversa ley de riesgos del trabajo. Los datos preocupantes de la siniestralidad laboral. El día después del trabajador accidentado

-----> por Guillermo Pajoni

La Ley de Riesgos del Trabajo 24.557 crea las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, empresas comerciales que mediante un sistema obligatorio de contratación por parte de los empleadores, toman el control tanto de los accidentes y enfermedades laborales previamente establecidas en una Tabla de enfermedades como del sistema de prevención respecto de los empleadores. Esto genera dos rápidas y ya notorias conclusiones. Si es una empresa comercial (y en esto no excluyo a aquellas que se presentan como no comerciales: léase “mutuas” de la legislación chilena) su objetivo es el lucro y la ganancia. Y obviamente más va a ganar cuanto menos erogaciones tenga y por ende cuanto menos pague por accidentes o enfermedades laborales o literalmente no las pague. Es por ello que en nuestro país “mágicamente” han desaparecido las enfermedades laborales que antes eran aproximadamente un 50% de las acciones judiciales y ahora conforme datos de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo representan aproximadamente un 2% del total reparable. Por otra parte, si pretende tener “clientes”, obviamente necesarios para aumentar las ganancias, cuanto menores costos tengan los clientes empleadores que erogar (léase medidas de seguridad e higiene preventivas) mayor cantidad de clientes tendrá la ART. Para ello es necesario que se reduzcan los costos del empleador, lo que significa en la práctica no gastar en higiene y seguridad. Puede haber más accidentes, pero el empleador no los paga conforme a la ley 24.557 y la A.R.T. se ocupa de que ese accidente sea minimizado en su costo mediante el control médico que va a otorgar incapacidades absolutamente menores o, utilizando una muletilla ya famosa en nuestro campo de actividades, concluyendo que la causa es “congénita” y

por tanto no hay responsabilidad de la aseguradora.

Esto dicho en muy apretado análisis, es a grandes rasgos lo que hoy sucede con las víctimas de los accidentes y enfermedades laborales y donde salvo contadas excepciones, todos los actores institucionales han guardado y guardan un preocupante silencio. Es así que desde el poder político no hay respuesta concreta alguna ante tamaña aberración jurídica que ha generado una permanente actividad judicial declarando su clara inconstitucionalidad. La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sentado una terminante doctrina sobre el particular en los casos “Aquino” (D.T. 2004-B, 1286), “Castillo” (D.T. 2004-B, 1280), “Milone” (Sentencia del 26.10.2004) y recientemente “Llosco” (Sentencia del 12.06.2007) entre los más destacados y la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la mayoría de sus Salas y aún antes de la doctrina señalada del Alto Tribunal, dispuso en reiterados fallos la inconstitucionalidad de la ley en cuestión y los alcances de la acción civil.

Y decimos que es llamativo y preocupante el silencio del poder político ante esta violenta violación a los derechos humanos. Porque en definitiva, son aquí los derechos humanos quienes son victimizados y corporizados en los trabajadores. Estos tan utilizados y vuleados derechos humanos, no son considerados respecto de la mayoría de la población del país y de quienes en definitiva producen su riqueza. Y no hay explicación política alguna que pueda ser comprensiva de esta actitud tanto del poder político como del poder legislativo, quienes en definitiva han mirado para otro lado ante una ley que debió ser derogada sin más y volver, con las mejoras y excelencias que la realidad permite, a un sistema de seguridad social complementado con la libre posibilidad del trabajador

de defender sus derechos como todo ciudadano ante el hecho ilícito del empleador.

Sostener el régimen de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo es mantener la sistemática violación a los derechos humanos: es sostener un régimen donde la inequidad y la discriminación son su esencia; es sostener a comerciantes inescrupulosos que se enriquecen sustrayendo a los trabajadores víctimas de accidentes y enfermedades laborales, de su mínima reparación. Y digo mínima, porque tendríamos también que evaluar este concepto de incapacidades que pareciera confirmar lo que algunos vienen diciendo desde larga data y otros simplemente repetimos: que el trabajador es una máquina en el sistema que produce ganancias para el empleador, y por tanto se indemniza aquella parte de la máquina deteriorada, pero luego que pasa con la máquina a nadie le interesa. Pero este punto lo trataremos más adelante.

Y también es marcadamente preocupante la casi nula actividad de las asociaciones sindicales respecto a este tema, pues salvo excepciones, no hemos visto actividad alguna desde ese ámbito para proteger la salud de los trabajadores ante la vigencia de una ley que debería avergonzarnos. Que diferente actitud respecto de aquellos luchadores sociales de principios del siglo XX que levantaban la bandera de lucha por una ley de accidentes del trabajo que los protegiera. Esta ley no los protege, al contrario los perjudica y en forma notoria. Y sin embargo desde el campo sindical no hay respuesta, salvo muy contadas y acotadas excepciones. En este sentido, es de señalar que en estos días la Central de Trabajadores Argentinos se presentó por ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

como copeticionaria en el caso "Gorosito" cuestionando la Ley de Riesgos del Trabajo. En dicha presentación y luego de efectuar un análisis de la ley en cuestión, la historia legislativa de los accidentes del trabajo en nuestro país y la actual doctrina de la Corte Suprema, concluye que "resulta imperioso que el Estado Argentino adecue la legislación interna a los compromisos asumidos al ratificar los tratados internacionales de derechos humanos, siguiendo los criterios establecidos por la propia CSJN en los precedentes citados, a saber: Implementar un mecanismo sencillo y eficaz de reclamo para garantizar la reparación de los daños derivados de los accidentes y enfermedades laborales; garantizar el acceso a una reparación integral de los daños, tanto a través del pago en una suma única, y permitiendo la acumulación de las prestaciones previstas en los regímenes especiales con las provenientes de la legislación general en materia de daños; establecer la prevención como prioridad de la regulación en materia de enfermedades y accidentes laborales, eliminando la intervención de entidades con fines de lucro en la administración y gestión de dicho sistema".

Conforme al avance que hiciera la Superintendencia de Riesgos del Trabajo respecto del año 2006 publicado en su página web, el economista Eduardo Lucita extrae una serie de conclusiones que son dignas de destacar y que se publicaran en el medio alternativo que en Internet se denomina "Agencia de Comunicación Rodolfo Walsh: "En el período 2002 - 2006 la producción total del país creció más del 45% mientras que en el mismo tiempo la cantidad de accidentes notificados aumentó un 84%. Por otra parte en esos años la productividad del trabajo creció un 20%.

Es este último dato, el aumento de la productividad, el que explica que el crecimiento de la siniestralidad casi duplique al crecimiento del producto bruto. Porque en un país donde históricamente las clases propietarias no han mostrado vocación inversora, suele decirse que "están siempre líquidas" es decir preparadas para fugar fondos del país, la mayor productividad no se logra por mejoras y ampliación de la capacidad instalada, por nuevas tecnologías o mejoramiento en los procesos, sino liza y llanamente por un mayor grado de intensidad en el trabajo. Pero las estadísticas hablan solo de las consecuencias y no de las causas. Y estas no son otras que la voracidad empresarial por la búsqueda de mayor productividad y por lo tanto de mayores ganancias en el corto plazo. La mayor intensidad del trabajo es resultante de la combinación de la extensión de la jornada y el incremento de los ritmos de trabajo. Estas dos variables conforman la ecuación cuyo resultado no es otro que el incremento de la productividad, y su contrapartida la mayor siniestralidad laboral, tanto por accidentes directos como por enfermedades profesionales". Si bien es destacable y lo reitero, que solo un 1,9% del total de los hechos denunciados corresponden a enfermedades profesionales. Aquí es de aclarar que se refiere a aquello que ha sido detectado como tal por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, quienes sistemáticamente desconocen las enfermedades laborales atribuyéndoles sistemáticamente causas congénitas o ajenas al trabajo.

Y es en este preocupante cuadro, donde tanto el poder político como los actores sociales empresariales y sindicales miran para otro lado, que se inserta el Poder Judicial que en destacables sen-

tencias comienza a socavar este perverso tramado que solo persigue el lucro y la ganancia una vez más a costa de los trabajadores.

Pero entiendo que me estaría engañando y quizás estaría engañando a los lectores eventuales de este intento, si dijera que cumpliéndose con todas las exigencias que aquí he insinuado e inclusive la Corte Suprema ha desarrollado en los fallos indicados, la situación de los trabajadores accidentados estaría solucionada.

Para ubicarnos en que universo de seres humanos estamos hablando, resalto que conforme las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, entre asalariados de los sectores privado, público y servicio doméstico hay ocupadas 10.695.000 personas. En tanto conforme a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, estarían cubiertos por ese sistema la cantidad de 6.674.654 trabajadores en la estadística correspondiente al "avance" del año 2006, habiéndose denunciado accidentes y/o enfermedades por 635.824 casos. Si vemos que entre los realmente ocupados y los cubiertos por el sistema hay una diferencia porcentual del 62,41%, podríamos también estadísticamente elevar la siniestralidad en el mismo porcentaje, lo que resultaría que de acuerdo a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, la siniestralidad es del 9,53%. Tomando entonces el total realmente ocupado de 10.695.000 trabajadores, el 9,53% de accidentes arrojaría que por año hay 1.019.233 trabajadores que podrían incluirse en este análisis y situación. Y estamos hablando de accidentes por año, o sea que el universo de trabajadores accidentados en un lapso de 30 años promedio de vida útil laboral, arrojaría cifras que aterrarían.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales no son ajenos a las relaciones sociales de producción que relacionan a empresarios y trabajadores.

Una primera pregunta que podría hacerse es si a los empleadores les resulta indiferente la existencia de enfermedades y accidentes en los trabajadores. Y la respuesta es a todas luces negativa, pues es obvio que siendo el trabajador el productor de la riqueza y de la ganancia del empleador, partiendo de la circunstancia reconocida que al trabajador no se le paga por su trabajo, sino que se le paga parte de su trabajo y el resto engrosa la ganancia del empleador (léase plusvalía), es obvio que a éste le conviene que el trabajador produzca y no esté faltando a sus tareas por una enfermedad o accidente laboral. Más aún, si además debe contribuir en parte a su tratamiento, debe abonarle los salarios y quizás debe pagar una indemnización por el daño que ha sufrido. Esto genera una segunda pregunta emergente de la realidad ya descrita y que todos conocemos, y se refiere a cuál es la causa por la cual no se toman las medidas de prevención e higiene que eviten los accidentes; por qué no se protege la integridad psicofísica del trabajador para que labore en condiciones que eviten los accidentes. Solo basta ver la realidad empresarial en este aspecto y el mayor incremento de los accidentes laborales para verificar que esta segunda pregunta tiene una respuesta que "aparece" como contradictoria con la primera.

Y la respuesta sin embargo también es sencilla. ES UNA CUESTIÓN DE COSTOS. En efecto, para el empleador el trabajador, o mejor dicho su salario y demás adicionales que implican un gasto, forman parte del costo del producto y por tanto disminuyen la ganancia del

empresario de acuerdo al mayor precio que tenga. Para el empleador que siempre persigue como central objetivo la ganancia, lo ideal sería contar con trabajadores a los cuales no hubiera que abonarle salario alguno, pero como esto es imposible, siempre trata de pagar la menor suma para así incrementar su ganancia. Y dentro de este cálculo está el costo que significa para el empleador "distraer" fondos para gastos en prevención, higiene y seguridad por una parte, y en disminuir la tasa de productividad por la otra. Invertirá en prevención si su costo es menor a lo que significaría la pérdida de horas de producción, pero por el contrario si la productividad del trabajador y la plusvalía que puede obtener es menor que el gasto que debe invertir en prevención, pues no invertirá en lo segundo y "soportara" en su caso los accidentes de trabajo. O sea que la realidad de los accidentes y enfermedades laborales están en la matriz del régimen de producción im-

CONSULTORIA LABORAL

**Antonio J. Barrera
Nicholson**

Profesor Ordinario de grado
UNLP
Profesor Invitado de Posgrado
UNLP, UBA, UNCA

Consultas • Apoyatura
técnica en Juicios
• Jurisprudencia

Recursos Extraordinarios,
de Inaplicabilidad de ley, etc.

estudio@bnp-abogados.com.ar
011-4253-8325

perante. Obvio que esto no es lineal, y dependerá de múltiples factores y esencialmente del conflicto empresario-trabajador y de la mayor o menor productividad y costos emergentes, las variables que se darán dentro de este esquema. En un fundamentado artículo que publicara el Dr. Luis Collado García ("Estudio de Teoría Crítica de Derecho del Trabajo" (inspirado en Moisés Meik) y coordinado por los Dres. Guillermo Gianibelli y Oscar Zas, pags. 81 y ss) se resalta que "según estimaciones de la OIT más de dos millones de mujeres y hombres mueren cada años como resultado de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, lo que representa una media de cinco mil personas diarias. En todo el mundo se producen cada año alrededor de doscientos setenta millones de accidentes de trabajo, computando solamente los que originan ausencias laborales de al menos tres días de duración, y se detectan ciento sesenta millones de nuevos casos de enfermedades laborales" (esto último seguro que no pasa en la Argentina, donde como ya dijéramos mágicamente y ART mediante, las enfermedades laborales "disminuyeron" al 1,9% del total de accidentes). El mismo autor destaca que si bien de por sí son cifras alarmantes, resulta claro que son insuficientes, pues no se considera el enorme universo de trabajadores no registrados o deslaborizados. Este autor asimismo destaca acertadamente, como se está sistemáticamente produciendo una exportación de procesos laborales, donde se trasladan tareas riesgosas o con elementos contaminantes a zonas donde los controles son menores y donde la "mano de obra" es más barata y por tanto las consecuencias de los accidentes son "menos costosas".

Y es así que pese a los ingentes esfuerzos intelectuales por tratar

de modificar lo que la realidad nos impone, la mercancía fuerza de trabajo sigue imponiendo su ley en este sistema de relaciones de producción. Y es así que esta mercancía es comparada por el empleador con otras, y de acuerdo a su conveniencia (léase ganancia) actuará en consecuencia.

Y tan es una mercancía que inclusive cuando desde el derecho elaboramos la legislación que va a determinar una "supuesta" reparación para el trabajador por el daño laboral sufrido, el ser humanos integral es "descuartizado" en partes como si fuera una máquina y en base a ello se lo va a indemnizar y también olvidar. En efecto, un brazo tiene un porcentaje de incapacidad; una pierna otro; un dedo otro y así sucesivamente. En base a esos porcentajes se fijará una indemnización en caso de corresponder, que será mayor o menor según sea la acción a la que podamos acceder (y vaya si aquí también juegan los costos), el trabajador cobrará si la empresa y/o la aseguradora no han quebrado, y se acabó la función del derecho y la de los abogados que defienden estos contradictorios intereses.

Pero nada ni nadie se ocupa del trabajador con posterioridad al accidente. El trabajador accidentado que por ejemplo sufre la pérdida de visión de un ojo y que por diversos baremos se le determina una incapacidad del 30%, percibirá una indemnización que bajo ningún concepto le va a permitir subsistir hasta su jubilación.

Este trabajador no tiene acceso a la jubilación por invalidez pues no arriba al porcentaje necesario a esos efectos. Este trabajador no va a obtener trabajo fijo alguno, pues seamos reales, ningún empleador con la oferta de trabajo que hay en el mercado, va a tomar un trabajador que padece de una disminu-

ción como la indicada u otra cualquiera. Este trabajador por tanto, tampoco va a tener acceso a la jubilación ordinaria. Este trabajador es de hecho expulsado del mercado laboral. Y si está trabajando, es muy probable que en corto lapso su empleador le ofrezca un "retiro voluntario" pues quizás su productividad haya mermado y por tanto la ganancia que de él obtenga el empresario haya disminuido y ya no sea "rentable".

Esta persona forma parte del universo de seres humanos que producen la riqueza de la sociedad y sin embargo cuando se incapacita, esa misma sociedad en cabeza de sus aparentes representantes, el Estado, y los beneficiarios y apropiadores de la riqueza que produce esa persona, el empresario, e inclusive las organizaciones sindicales que deben asistirlos, miran para otro lado y dejan sin protección alguna al trabajador víctima no solo de un accidente sino de una organización social que no lo contiene.

Sin duda, la estabilidad laboral, instituto que ya resulta indispensable para que los derechos humanos no sigan siendo un juego de palabras inconsistentes en el ámbito de las relaciones laborales, y una legislación protectoria del trabajador accidentado para garantizarle su permanencia laboral, son ejes esenciales de la aplicación del principio protectorio a estas situaciones.

Y en realidad, esta protección ya tiene andamiaje legislativo e inclusive constitucional a mérito de lo dispuesto por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional: En efecto, el art. 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que "toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y es

especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derechos a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad". Asimismo la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece en su art. XVI que "toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilita física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia". Más aún, en el ya citado caso "Aquino", la Corte Suprema ha dicho que "en el terreno de las personas con discapacidad, en el que se insertan, naturalmente, las víctimas de infortunios laborales, el PIDESC exige "claramente que los gobiernos hagan mucho más que

abstenerse sencillamente de adoptar medidas que pudieran tener repercusiones negativas" para dichas personas. "En el caso de un grupo tan vulnerable y desfavorecido, la obligación consiste en adoptar medidas positivas para reducir las desventajas estructurales y para dar trato preferente apropiado a las personas con discapacidad, a fin de conseguir los objetivos de la plena realización e igualdad dentro de la sociedad para todas ellas", máxime cuando la del empleo "es una de las esferas en las que la discriminación por motivos de discapacidad ha sido tan preeminente como persistente. En la mayor parte de los países la tasa de desempleo entre las personas con discapacidad es de dos a tres veces superior a la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad" (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 5. Las personas con discapacidad, 1994, HRI/GEN/1/Rev.6, págs. 30 -párr. 9- y 33 -párr. 20)".

En definitiva nos encontramos con un sistema reparatorio que aún en las mejores condiciones que podamos obtener judicialmente, no cubre el daño que sufre un trabajador, pues como ya señaláramos se abonan indemnizaciones por "miembros afectados" y no por las reales incapacidades que para su futuro laboral tiene actualmente un trabajador. No se analiza las posibilidades concretas de ese trabajador para reinserirse en el mercado laboral en las condiciones incapacitantes en que ha quedado, sino solo se verifica un supuesto grado de incapacidad generado por el órgano o miembro afectado. No se verifica que una persona con un 30% de incapacidad es probable que, en las actuales condiciones del mercado y la legislación vigente, jamás reintegrese a un trabajo medianamente estable.

Es lícito pensar que en una sociedad que contenga a sus trabajadores y les de su legítimo lugar

PERICIAS DE ACCIDENTES

En daños derivados de:

- Accidentes de tránsito viales y ferroviarios
- Accidentes de trabajo (LRT)
- Daños al consumidor (productos y servicios) y al medio ambiente (ruido, contaminación 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

Estudio Jurídico

PIZZORNO FREYTAG

Av. Belgrano 809 8° A y C
(1092) Capital Federal

Telefax.:

4343-5689

4342-2231

ESTUDIO JURÍDICO

PIASEK D'ALESSANDRO & ASOCIADOS

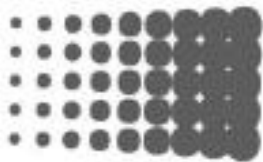
LABORAL DAÑOS Y PERJUICIOS

Uruguay 239, 1° "A"
Ciudad Autónoma
de Buenos Aires
Tel: 4375-3910
4372-2335

por ser los creadores de la riqueza social y por tanto sus poseedores, la sociedad cubra estas situaciones y sea ese trabajador protegido en toda su intensidad. Pero en esta sociedad, donde la fuerza de trabajo es una mercancía que se compra y se vende en el mercado, es obvio que los compradores de la fuerza de trabajo no van a adquirir una "máquina" en mal estado, salvo que imponamos mediante la legislación el ámbito protectorio que los obligue a proteger a quien produce la riqueza de la cual estos "compradores" luego se apropian. En la medida que la sociedad tenga relaciones de producción de esta índole, la lucha debe ser también por obtener aquella legislación que proteja a las víctimas que el mismo sistema produce. Aún con esa legislación

no vamos a poder modificar la estructura del funcionamiento del sistema que genera el trabajo abstracto y por tanto la alienación que conlleva. Esta alienación y la necesidad de la lógica del capital de obtener mayores ganancias mediante la mayor explotación y la mayor productividad del trabajador, llevan necesariamente a que los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales sean su consecuencia inevitable en muchos casos. Pero ello no significa que debemos aceptar resignadamente esta realidad, y en tanto, reitero, no podamos cambiar la estructura del sistema de producción, debemos tratar que los daños que sufren los trabajadores sean evitados o reparados de la mejor manera para su integridad humana. Y en esto son los trabajadores

los que tienen mucho que decir y hacer. Ante el virtual abandono que en esta y otras materias han quedado los trabajadores en defensa de sus legítimos derechos, no hay duda que es "necesario atacar en su origen las causas originarias de la siniestralidad, otorgando un mayor papel a los trabajadores, que a la postre son los que conocen los riesgos que derivan del trabajo. Renunciar a ello, dejando en manos de los técnicos y de los profesionales las cuestiones relativas a la prevención de riesgos permitirá el establecimiento de negocios lucrativos para determinadas empresas, pero el número de accidentes seguirá creciendo, ya que las causas profundas que los motivan permanecen invariables" (Luis Collado García en la obra ut supra indicada). ♦



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



Crónicas Boliguayas

-----> por Enrique Catani

Fútbol

—Los argentinos no somos racistas— me dice un amigo mientras miramos un partido de fútbol por televisión y yo asiento sin vacilar. A mí no me gusta el fútbol, pero sí los mates y la conversación.

Es fama que las mujeres tienen la extraña habilidad —completamente ausente entre varones— de prestar atención a varias cosas al mismo tiempo. Mi amigo conversa, sí; pero mira fijo a la pantalla e interrumpe cada frase cuando algún jugador avanza en dirección al arco. El mate lo cebo yo.

Mi amigo intenta orientar la conversación a temas futboleros, pero mi ignorancia lo desalienta. Por fin, hablamos de algunas de las pocas cosas futboleras que me interesan. Me quejo de que la FIFA haya prohibido jugar en altura y señalo la discriminación que eso significa para los bolivianos.

—No es un tema de discriminación. —dice mi amigo con una lógica extraña pero inapelable— Es real: yo estuve en La Quiaca y me apuné. Ahí no se puede jugar.

Empiezo a desgranar alguno de los muchos argumentos que existen contra esa idea, pero un jugador avanza implacable hacia el arco y mi amigo se para con los brazos tensos dispuesto a saltar. Yo, prudentemente, suspendo mi argumentación y el mate.

El jugador llega hasta la línea del área y patea muy fuerte. La pelota se va afuera gracias a un manotazo providencial y salvador del arquero.

—¡Uhhhh! —dice mi amigo con los ojos entornados y una mano en la frente, pero enseguida se pone a aplaudir— ¡muy bien! ¡muy bien! El uruguayo es un fenómeno —y agitando la mano derecha, como amenazando a alguien, comienza a corear— ¡u - ru - guayo!, ¡u - ru - guayo!

Yo no sé bien si el uruguayo que mi amigo celebra es el arquero o el delantero, pero me da lo mismo. Con el saque de arco reanudo el mate y la argumentación, pero solo faltan tres minutos para que termine y mis palabras son oídas como la lluvia del que oye llover.

Por fin el silbato final. Mi amigo salta, eufórico, y yo deduzco de ello que su equipo ha ganado. Desde afuera llega un griterío ensordecedor y ruido de bombos y algunos petardos. Llegan también canciones co-

readas por muchas gargantas. Con algo de esfuerzo logro descifrar los versos finales de una de ellas:

—...Que son todos negros sucios / de Bolivia y Pa -aguay

—¿En qué estábamos? —pregunta mi amigo luego de apagar el televisor.

—En que los argentinos no somos racistas.

Las nanas de la cebolla (primera parte)

Fortín Mercedes no es un pueblo y ni siquiera es un fortín. Fortín Mercedes es apenas una referencia histórica y religiosa y un hotel. Allí se encuentra la iglesia donde descansan los restos de Ceferino Namuncurá, una réplica del fortín que instaló Rosas luego de extender la frontera hasta el Colorado y el único hotel a cien kilómetros a la redonda.

Por eso, por el hotel, Fortín Mercedes, a orillas del Río Colorado, en la patagonia bonaerense, se convirtió en nuestra base de operaciones. Allí nos alojamos con treinta inspectores de trabajo y yo era el jefe y me sentía como un comandante de caballería en esas soledades.

Un año antes de la cosecha habíamos avisado que íbamos a ir, que después de diez años de ausencia íbamos a ir, que esta vez era en serio, que había que ponerse en orden, que había que dejarse de embromar. Habíamos hecho reuniones en la zona con los productores, por eso de que el que avisa no traiciona.

El proceso había sido complicado, porque en las primeras reuniones los productores planteaban dificultades entendibles.

—No los podemos blanquear porque son bolivianos y no tienen documentos.

Parecía (y era) una excusa, pero una excusa atendible. El valle del Río Colorado queda demasiado lejos de todas las ventanillas del Estado y los trámites migratorios eran entonces engorrosos y ligeramente imposibles. Nos pusimos en contacto con Migraciones y ellos propusieron adelantar el plan Patria Grande. Hicieron la prueba piloto en el valle del Colorado y fue un éxito. Mandaron su gente, instalaron una antena satelital. En dos semanas miles de bolivianos tuvieron su residencia legal con sólo pre-

sentar su cédula boliviana. Pero los productores insistieron.

—Todo muy bien, pero con la residencia tampoco los podemos blanquear porque sin número de DNI no pueden sacar el CUIL.

Parecía (y era) otra excusa. Hablamos con la AFIP. Se entusiasmaron. Mandaron sus muchachos y su antena y sus computadoras. En dos semanas más miles de bolivianos tuvieron su CUIL provisorio. Pero los productores seguían disconformes.

—Ahora tenemos el problema de los argentinos indocumentados.

Eso era más fácil porque el Registro de las Personas es provincial, así que con una semana y una camioneta se solucionaba el problema. Pero sólo se presentaron siete. Ahí comenzamos a notar que nos estaban corriendo el arco. Después de cada solución aparecía un problema diferente.

—No entregan las libretas del RENATRE.

Y vino el RENATRE también. Mientras tanto se acercaba el tiempo de cosecha y los bolivianos (ahora residentes legales y con CUIL provisorio), que durante el resto del año sobreviven como pueden, se preparaban para empezar a trabajar en la cosecha estacional de cebolla.

—El problema son los cuadrilleros. Te traen gente distinta cada día. No les vamos a dar el alta por un solo día de trabajo.

—El problema es el precio. La cebolla está muy barata.

—El problema son los brasileños que usan testaferreros argentinos.

—El problema es que los costos no dan.

Todo parecía indicar que pese al trabajo previo, a las múltiples reuniones, a la AFIP, a Migraciones, al RENATRE, la cosecha de cebolla ese año iba a ser tan negra como el carbón, tan negra como siempre.

Definición del boliguayo

No existe un país llamado Boliguay y —por consiguiente— no existen los boliguayos. Existen solo en la imaginación y el discurso de los porteños. Por eso, sólo se puede definir al boliguayo a partir del porteño, su creador.

No ignoro ni descreo por completo de todas las mitológicas virtudes porteñas, pero me detendré aquí en algunos defectos evidentes. Uno de ellos es el de no distinguir. El porteño es (somos) básicamente mayorista y entiende y explica el mundo en trazos gruesos, sin matices.

Para el porteño, el resto del país es simplemente “el interior” y en esa única palabra encierra selvas subtropicales, altiplanos, montañas inmensas, llanuras, estepas y millones de personas diferentes, con sus tradiciones, sus acentos, su ascendencia y sus lealtades particulares. “El interior” es ese lugar donde viven los cordobeses bochincheros, los alegres correntinos, los salteños pausados, los hippies del bolsón, los misioneros aluvionales, los pingüinos patagónicos; pero el porteño no los distingue. El polo y el trópico caben en “el interior”, esa única palabra con su artículo. El interior es, en resumen, todo lo que no es Buenos Aires. Es el lugar donde viven todos los que no son porteños.

En esos trazos gruesos cabe la definición del boliguayo. Oriundo del Paraguay o de Bolivia, lo mismo da. Morocho, trabajador y pobre, eso sí, y residente en Buenos Aires. Porque en sus países de origen no son boliguayos, adquieren esa condición cuando habitan estas generosas tierras. Cualquier observador más o menos despierto se daría cuenta de que los paraguayos y los bolivianos no pueden integrar una categoría nacional úni-

ca, pero el porteño no distingue. Los bolivianos provienen de la tradición cultural incaica. Por sus venas corre sangre aymara y quechua. Los paraguayos —se sabe— son guaraníes y hablan ese idioma musical.

No forman tampoco en Buenos Aires una comunidad única boliguaya, sino que mantienen sus centros comunales, sus fiestas, sus vírgenes, su música, sus radios, por separado. Bolivia y Paraguay se enfrentaron entre sí en una de las más sangrientas guerras que haya habido en nuestro continente, en la primera mitad del siglo veinte. En esa guerra, la Argentina colaboró con el Paraguay para mayor gloria del Imperio Británico y sus compañías petroleras. El Brasil hizo lo propio del lado boliviano, por cuenta y orden de la Standard Oil y los Estados Unidos de América. Al final, en el Chaco había petróleo, pero faltaba agua.

Al porteño no lo inquietan estas diferencias y perfectamente puede incluir también a muchos peruanos y jujeños dentro de la categoría común del boliguayo.

Otro conocido defecto porteño es su agrandadez. El porteño se cree el centro de todo y jamás se detiene a pensar que él también está en un borde. Por eso habla de las “zonas de frontera” creyéndolas lejísimos, sin detenerse en el hecho evidente de que Buenos Aires también es una zona de frontera y que sólo un río (ancho y todo, pero sólo un río poco profundo) la separa de un Estado extranjero.

—Dejáte de embromar, Quique —me dice un amigo curioso que espía mis papeles a medio escribir—. Los uruguayos no son extranjeros, son iguales a nosotros. Los boliguayos sí son distintos.

Claro, pero ¿iguales a quiénes?, ¿distintos de quiénes?

–Iguales a nosotros, los argentinos.

Depende. Los uruguayos son muy parecidos a los argentinos de Buenos Aires (son más amables, eso sí, y menos pretenciosos) y –sobre todo– a los de Entre Ríos. Los bolivianos son muy parecidos a los argentinos de Jujuy y de Salta. Los paraguayos son muy parecidos a los argentinos de Chaco, Formosa, Corrientes, Misiones. No hay que buscar explicaciones metafísicas para esto. Se parecen porque viven al lado.

Pese a estas razones, el porteño hace divisiones terminantes. No todos los extranjeros son extranjeros. Un uruguayo es un argentino hecho y derecho, a lo sumo un rioplatense, que es lo mismo. Cuando alguien recuerda su origen oriental lo hace para resaltar todavía más sus cualidades positivas. Por eso en las canchas se escucha aquello de “¡ju – ru – guayo!” “¡ju – ru – guayo!” y nunca jamás de los jamases se escucha algo semejante a “¡bo – li – viano!”, “¡bo – li – viano!”.

Inmigrantes ilegales

Me sé de memoria los diez mandamientos. Ninguno de ellos prohíbe que una persona nacida en un país

viva y trabaje en otro país. Pese a ello, muchos estados prohíben lo que Dios permite. Entre ellos, el nuestro durante la larga década convertible. En esa época de plástico y neón, las reglamentaciones migratorias eran tan complicadas que resultaba casi imposible inmigrar “legalmente” a nuestro país. Por supuesto eso no detuvo la inmigración y de hecho, incluso en los peores tiempos de crisis, cuando muchos jóvenes argentinos hacían cola en los consulados gringos, la Argentina recibía más personas de las que expulsaba.

Con la nueva etapa abierta luego de la crisis de 2001 la política migratoria cambió. Se suspendieron las expulsiones de extranjeros, se flexibilizaron los requisitos para obtener la residencia y, finalmente, con el plan Patria Grande y los convenios firmados con Bolivia y Paraguay, se erradicó la inmigración ilegal de la única forma posible y aceptable: legalizándola.

No obstante; en los cafés, en los noticieros, en las charlas de las colas de los bancos, en los diarios, en los programas de investigación, se sigue hablando de “inmigración ilegal”. ¿De qué hablamos cuando hablamos de “inmigrantes ilegales”?

Por supuesto que no nos referimos a los miles de uruguayos que

viven en la Argentina. A nadie se le ocurriría pedirle papeles a un uruguayo ni mucho menos expulsarlo o amenazarlo con la expulsión. Cuando se habla de “inmigrantes ilegales” nadie se imagina un uruguayo con su termo.

Nadie se imagina tampoco que un europeo o un norteamericano pueda ser un “inmigrante ilegal”, porque se descuenta que están aquí en calidad de turistas, porque qué otra cosa van a andar haciendo en estas tierras olvidadas de la mano de Dios. Se da por sentado también que es muy bueno que Buenos Aires esté llena de gringos porque nos dejan sus dólares y sus euros y que hay que tratarlos bien.

Un brasileño convenientemente negro puede tocar samba y bailar en un boliche (es decir, trabajar de brasileño) sin que a nadie le preocupe cómo y por dónde ingresó al país y cuánto tiempo piensa quedarse. Una camarera rusa o eslovaca es algo de lo más exótico y va muy bien con el paisaje de Palermo Soho.

Los “inmigrantes ilegales” –todos lo saben– son exclusivamente los boliguayos. Morochos, pobres, trabajadores, oriundos de Bolivia o del Paraguay. Son esos trabajadores boliguayos que levantan los edificios, que cosen la ropa, que

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



Adherido al ICEM y FUTINAL



plantan los tomates, que cortan la madera, que cosechan la cebolla.

Las nanas de la cebolla (segunda parte)

No era de Corrientes ni le decían “el correntino”; pero yo lo llamaré así para no revelar su identidad en el improbable caso de que estos papeles sean leídos en el valle del Colorado.

El correntino era un productor con vocación. Había venido hacía unos años desde una de nuestras crueles provincias y hablaba todavía con su inconfundible tono bochinchero. Nos interpeló ni bien llegamos. Estaba enojado porque el año anterior le habíamos puesto una multa por no tener señalizado su galpón.

—¡Veinte lucas por no tener pintada la raya amarilla! —se quejaba con un algo de razón.

El correntino tenía campo con cebolla y galpón de empaque. Exportaba —como todos— al Brasil. Campechano, extrovertido y directo, estableció con nosotros una relación de empatía interesante. El discurso del correntino era un lugar común de todos los empleadores que conocí, pero él lo hacía creíble cuando lo desgranaba con apasionada sinceridad. Según él, los productores de cebolla no eran todos iguales y podían clasificarse en dos bandos que por comodidad llamaré “buenos” y “malos”. Los “buenos” hacían patria en esas soledades, soportaban la indiferencia estatal, ganaban poco, daban empleo digno, pagaban los impuestos y eran permanentemente importunados por el Estado (y nosotros éramos lo más estatal que podía hallarse a cien kilómetros a la redonda) que les cobraba multas y los complicaba sólo a ellos porque eran muy visibles. Los “malos”, en cambio,

eran un desastre. Compraban y vendían en negro, explotaban a los bolivianos (y algunos eran bolivianos ellos mismos, lo que —a juicio del correntino— constituía un agravante), no pagaban ningún impuesto, vendían más barato y arruinaban a los productores “buenos”.

El correntino hablaba por sí y en representación de otros. Juraba que le parecía bien que controláramos pero exigía que los controles sean...

—...para todo el mundo. No se tienen que quedar en los costados de la ruta porque estos tipos están metidos adentro, escondidos y ustedes nunca los encuentran y ellos se les cagan de risa.

Buen tipo el correntino. Nosotros —Dios me perdone— lo inducíamos más o menos abiertamente a la delación. Que los marque, le pedíamos; pero el correntino no se animaba. Argumentábamos —Ángel era el más persuasivo— que había que terminar con la competencia desleal, que la ley le tenía que llegar a todo el mundo. Que nosotros también queríamos poder comprobar que había “buenos” y había “malos”. Si el correntino hubiese sido correntino de verdad le hubiese recordado los versos del chamamé *“es la ley la que te castiga / por mi intermedio te da el sablazo / yo te lo fajo por la costilla / pero es la ley la que te castiga”*, pero no era correntino de verdad.

Al final se animó y nos dio algunas direcciones con las que pudimos salvar el honor después de que todo explotara, pero eso se los voy a contar después.

Tenía la gente en blanco, el correntino, y cumplía las normas de higiene y seguridad en su galpón de empaque. Pagaba, no digo que bien, pero pagaba lo que marcaba la ley. Había pintado la línea amarilla que, este año, se veía reluciente. Me caía muy

bien, aunque mostrara la hilacha cada tanto.

—¿Sabés qué pasa, Catani? —me decía— Hay que saber lo que es estar acá, en este desierto de mierda, cagado de frío y de viento y oliendo todo el día la mugre de los bolitas.

Los padres de la patria

Cuando comenzaron nuestras revoluciones de independencia, la identidad nacional no tenía que ver con los estados, entre otras cosas, porque no había realmente estados. No existían los bolivianos, los paraguayos, los venezolanos, los chilenos, los argentinos. La gente se identificaba con el continente y con la ciudad o región. Se era americano de Caracas, americano de Buenos Aires, americano de Córdoba, americano de Potosí, americano de Quito.

Tiempo después nos hicimos los modernos y dividimos nuestra patria en parcelas más o menos manejables. Ese deslinde favoreció el surgimiento de nuevas identidades trabajadas por los sistemas de enseñanza, los actos patrióticos y los sentidos homenajes. El fútbol es lo que más ayuda hoy a mantenerlas.

No está de más entonces recordarles a nuestros nacionalistas de tablón que la Revolución de Mayo la encabezó un patriota de la bolivianísima ciudad de Potosí, don Cornelio Saavedra; que casi un tercio de los diputados del Congreso de Tucumán representaban a provincias bolivianas (en cambio, no había representantes de las provincias del litoral que declararon la independencia por su cuenta un año antes en Arroyo de la China) y que la declaración de la independencia fue publicada originalmente en castellano y en quechua. ♦

¿Por qué interesa el índice de Precios a los trabajadores?

-----> por Javier Lindenboim

Como en otros ámbitos de la vida nacional, hay acontecimientos del mundo de la economía que “pasan” por delante de los ciudadanos sin que éstos reparan en ellos o, al menos, sin que los motive a inquietarse o preocuparse por su significado o implicancia.

Uno de estos casos es, desafortunadamente, el vinculado con el registro de los cambios en la capacidad adquisitiva del ingreso de los trabajadores.

En la jerga de los economistas, “salario real” es la expresión que denomina cierta manera de medir las posibilidades de adquirir bienes o servicios con el ingreso laboral percibido. En rigor, es más fácil imaginar este concepto en su sentido de cambio o modificación: cuánto mejoró o empeoró dicha capacidad de compra del salario. Para ello hacen falta dos elementos (como las dos hojas de una tijera): por una parte cierta medida del cambio en el ingreso en moneda corriente y, por la otra, cierta medida del cambio en los precios de aquellas cosas en que se utiliza aquel ingreso.

Desde la década de los años veinte en Argentina se dispone de un indicador cuyo nombre actual es el de Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Un instrumento de este tipo requiere responder algunas preguntas como por ejemplo ¿la situación de qué conjunto de personas o familias es deseable considerar? En algún momento se tomó como referencia a un obrero industrial, en otro se incluyó a empleados, a veces se refería sólo a la Ciudad de Buenos Aires, otras se ampliaba a residentes en el Conurbano, más tarde se definió que importaba no sólo el consumo de los asalariados y se buscó incluir a prácticamente la totalidad de las familias.

Una vez definido esto es necesario determinar qué contiene el consumo familiar a sabiendas de que el mismo se compone de cosas que se adquieren diariamente o más o menos a menudo pero también de otras que se adquieren de modo ocasional o muy de vez en cuando. Por eso determinar los gastos familiares lleva su tiempo. Es lo que se hizo, con el propósito de actualizar el índice, en el último par de años por parte del INDEC bajo el nombre de la Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares.

El período respecto del cual se aplica esa estructura de gastos para analizar la variación de los precios de los rubros que contiene se llama año base. Luego del primer ejercicio de los años veinte hubo sucesivos años tomados como base; 1933, 1943, 1960, 1974, 1988, 1999. Y en la actualidad se estaba preparando una nueva actualización interrumpida, de hecho, por la alteración de este índice de precios.

Se han dicho muchas cosas sobre el IPC, sobre los especialistas que estaban a su cargo o sobre las personas que han comenzado a interferir en su elaboración normal por decisión de las autoridades (que derivó en renunciadas, desplazamientos y otras prácticas desafortunadas). Pero lo que ha

aparecido poco es la observación acerca de la implicancia que tiene para los trabajadores la existencia de un indicador serio y confiable.

Ya se sabe que a cualquier ciudadano le importa mucho que las decisiones de sus gobernantes se sustenten en información apropiada, oportuna y reconocida por los distintos sectores de la sociedad y del mundo como valedera. Pero a los trabajadores el índice de precios en cuestión les importa por representar el mejor termómetro de la variación de la capacidad de compra de su salario pues es uno de los principales elementos de negociación con la parte empresaria, sea la privada o la estatal. En este sentido es llamativa la escasa relevancia que parece haberle otorgado la mayor parte de la dirigencia sindical al achicamiento artificial del IPC, especialmente cuando es ampliamente reconocido su contraste con los resultados obtenidos por las provincias que realizan relevamientos similares.

Fuera de esto que es central, existen otros efectos que también se producen sobre los trabajadores y sus familias. Por ejemplo, la apreciación sobre los niveles de pobreza e indigencia se asocia estrechamente con la cuantificación monetaria de la canasta básica o con la canasta alimentaria (respectivamente) y ello depende de los niveles de precios considerados propios de los bienes involucrados. Cuanto menos representativos de los precios efectivamente vigentes sean los utilizados para tal estimación, más equivocada será la estimación del número de familias y personas en condición de indigencia o de pobreza. El mismo índice que indicaba hace unos años que más de la mitad de la población estaba en condiciones de pobreza debería ser el que se use ahora para apreciar la cuantía de su disminución. Sólo que para que el indicador sea el mismo no debe ser forzada su construcción y, menos aún, realizados cambios metodológicos u operativos desconocidos.

Si la verosimilitud de este indicador es importante para la discusión salarial como para la elaboración y puesta en práctica de políticas de lucha contra la pobreza e indigencia, lo cual no es poco importante, no termina aquí la relevancia mencionada.

En efecto, para determinar otras magnitudes macroeconómicas se requiere, entre otros instrumentos, de este IPC. Su distorsión afecta la mensura del crecimiento económico lo cual en un momento puede resultar “atractivo” para cierta mirada mezquina pero no hay dudas que esa distancia con la realidad más temprano que tarde deberá salvarse y allí se producirá una mayor complicación pues habrá que poner en evidencia la desviación consumada.

La apresurada modificación del IPC mencionada –por algunas fuentes– como inminente, no hace más que barrer la basura bajo la alfombra, lo cual no parece ser serio ni conducente. ♦

Unas Jornadas inolvidables

Entre el 15 y el 17 de noviembre del corriente año se llevaron a cabo nuestras **XXXIIIas. JORNADAS DE DERECHO LABORAL**, en la ciudad de Mar del Plata, en las que se conmemoraron los 50 años de vigencia del art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Las actividades se desarrollaron en el Hotel Astor, donde se hospedó la mayoría de los concurrentes. La elección de este hotel fue uno de los aciertos de los colegas que trabajaron en la organización del evento, tanto por la comodidad de sus instalaciones, como por la calidez y buen servicio de sus empleados.

Casi 180 abogados inscriptos, de casi todas las provincias, dan cuenta de las expectativas que habían despertado estas Jornadas, por su temario y por el nivel de los panelistas, coordinadores y moderadores. Y lo primero que podemos decir es que creemos que esas expectativas fueron ampliamente colmadas, tal como surge de las opiniones recogidas a su finalización.

Un detalle importante fue la calidad del Libro de Ponencias, que este año quedó a cargo de la editorial B de F, cuyo titular es Julio César Faira. El contenido, por el extraordinario nivel de las ponencias presentadas, estuvo a la altura de las circunstancias. Atento el interés que despertó este libro y los pedidos recibidos, la editorial se ha comprometido a comercializarlo por medio de las principales librerías del país.

Al comunicar a la prensa la realización del evento, la asociación aprovechó la ocasión para difundir su solidaridad con la lucha de los trabajadores del Puerto de Mar del Plata, lo que motivó que una delegación concurreniera al hotel para agradecer el gesto. Vale destacar que los medios gráficos, radiales y televisivos de la ciudad balnearia, le dieron amplia cobertura al desarrollo de todas las actividades académicas.

Como en las Jornadas de Huerta Grande, la locución estuvo a cargo del Dr. Eduardo Tavani, el que cumplió su cometido con las solvencia y profesionalismo de siempre.

En el acto de apertura se mencionó la presencia del Dr. Beinusz Szmukler, Presidente de la Asociación de Abogados de Buenos Aires, la que auspició el evento, invitándosele a que suba al estrado. El Presidente de nuestra asociación, Dr. Luis Enrique Ramírez, luego de darle la bienvenida a todos los participantes pronunció un breve discurso, en el que destacó que conmemorar

los 50 años de vigencia del art. 14 bis de la Constitución no significaba olvidarnos que la norma reconocía como origen un acto culposo, demagógico y autoritario de una dictadura militar. No obstante, dijo el Dr. Ramírez, hay que reconocer que se encuentra vigente y que tiene una importancia fundamental en nuestra materia, el Derecho del Trabajo. Luego de ello invitó a todos los concurrentes a las Jornadas a pensar, indagar y debatir si la vigencia formal del art. 14 bis de la Constitución tiene su correlato en una vigencia efectiva y si hemos podido bajar a la realidad cada uno de sus derechos y garantías. A título personal aventuró que la morosidad en darle efectividad a los derechos de segunda generación, como son los derechos sociales y laborales, sólo puede atribuirse a que ponen en cuestión las pautas de la distribución de la riqueza en el actual orden social. Agregando que, a su entender, los sectores sociales dominantes no están dispuestos a modificarlas.

Acto seguido se invitó a hacer uso de la palabra al Dr. Szmukler, quien, luego de agradecer el gesto, destacó la importancia que tenía para ambas entidades las excelentes relaciones que actualmente mantienen y la coordinación de acciones en muchísimos temas y cuestiones de interés común.

A continuación se procedió a la elección de autoridades de las Jornadas, solicitando la palabra el Dr. Jaime Nuguer para hacer una moción. Para las dos Secretarías propuso a la Dra. Mirta Zelarrayán de Mendoza y a un dirigente de la Unión Obrera Metalúrgica, Seccional Villa Constitución, diputado Aldo Strada. Luego propuso que, como caso excepcional, se autorizara la elección de una Presidencia compartida. Ante la expectativa generada entre los concurrentes, el Dr. Nuguer fundamentó su moción diciendo que había dos colegas presentes que este año cumplían 50 años en el ejercicio de la profesión. Aclaró que así como ahora estaban sentados juntos en el salón, también habían estado juntos desde la escuela primaria, en la secundaria y en los años de la Facultad. Destacó que el homenaje que proponía no se justificaba sólo por los 50 años de ejercicio en la abogacía sino, fundamentalmente, porque habían sido 50 años de coherencia ideológica y de lucha por una sociedad mas justa, durante las cuales se había jugado mas de una vez su libertad y su vida, especialmente durante la dictadura militar.

A esta altura del discurso del Dr. Nuguer todos sabía que se refería a los Dres. Alfredo Battaglia de Mar del Plata y Ciro Ramón Eyras de Buenos Aires. Una sentida ovación, con muchos participantes de pie, aprobó la moción. Colegas endurecidos en mil batallas jurídicas no pudieron evitar que se les piantara un lagrimón, que rápidamente atribuyeron a un resfrío o a una molesta basurita.

Las autoridades de las Jornadas tomaron su lugar en el estrado, agradecieron emocionados la distinción e invitaron a los expositores que integraban la Mesa Redonda inicial, convocada bajo el título "El art. 14 bis de la Constitución Nacional a 50 años de su sanción", Licenciado Javier Lindenboim y Dres. Ricardo Cornaglia y Oscar Zas, a subir al estrado. Con sus brillantes exposiciones y el debate posterior, comenzó la parte académica del evento.

Durante los dos días siguientes se escucharon intervenciones de un nivel doctrinario extraordinario: Néstor Rodríguez Brunengo, Mario Elffman, Antonio J. Barrera Nicholson, Teodoro Sánchez de Bustamante, Estela Milagros Ferreyrós, Horacio González, Graciela Cipolletta, Pablo Topet, César Arese, Guillermo Pajoni y Luis Raffaghelli desarrollaron exposiciones que maravillaron a la concurrencia, la que los premió con sostenidos y sonoros aplausos.



Acto de Apertura. Dres. Guillermo Pajoni, Luis Enrique Ramírez y Beinusz Szmukler



El locutor de las Jornadas, Dr. Eduardo Tavani



Las autoridades de las Jornadas, Aldo Strada, Ciro Eyras, Alfredo Battaglia y Mirta Zelarrayan

Los moderadores y coordinadores cumplieron eficientemente su tarea, lo que contribuyó a que se respetaran los tiempos fijados para cada intervención y al orden del posterior debate. Una de las notas destacadas de estas Jornadas fue, precisamente, la participación del público en los debates, incluso en las actividades programadas como Plenarios y no como Talleres, lo que demuestra el interés y atención con los que se siguieron las exposiciones. Destacamos especialmente, entonces, la labor de los Dres. Enrique Catani, Lelio Freidenberg, Alfredo Battaglia, María Eugenia Cagiano, Luis Roa y Luis Enrique Ramírez.

Nuevamente los integrantes de la Comisión de Jóvenes Abogados brindaron su inestimable colaboración con las tareas administrativas y de apoyo a la secretaria de la asociación Srta. Nora Mabel Baez, la que, como siempre, fue responsable de una organización perfecta. Así fue expresamente reconocido durante la cena de clausura por el Secretario General, Dr. Guillermo Pajoni, lo que mereció un espontáneo y sincero aplauso de los comensales.

El broche de oro de las Jornadas fue la conferencia del Dr. Rolando Gialdino, Secretario Letrado de la Corte Suprema, quien, con la solvencia de siempre, disertó sobre los fallos de la Corte a la luz del art. 14 bis de

la Constitución Nacional y del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Analizó no sólo las sentencias del tribunal en materia de derecho social, desde el 2004 a la fecha, sino que destacó todo el potencial transformador que se encierra en muchas de las afirmaciones y considerandos de aquellas.

En otro acto emotivo, al finalizar la exposición del Dr. Gialdino se hizo entrega del diploma que certifica que el joven abogado JUAN IGNACIO ORSINI había sido el ganador del concurso de trabajos jurídicos, que la asociación organizó en el año 2007.

Con nuevas y sentidas palabras de gratitud por la designación, las autoridades de las Jornadas hicieron el acto de cierre, no sin antes destacar el nivel académico de todas las intervenciones y los buenos momentos compartidos. A continuación el Dr. Ramírez invitó a acompañar a la asociación en las IIas. Jornadas en Otoño, a realizarse en abril de 2008 en Mendoza, y a las XXXIVas. Jornadas de Derecho Laboral, que se desarrollarán en noviembre en Paraná.

La cena de cierre de las Jornadas no desentonó con el nivel que ellas tuvieron, ya que la comida fue excelente y muy bien servida. La música fue la excusa para que jóvenes y veteranos se reencontraran en la pista de baile, con un entusiasmo que no decayó hasta altas horas de la madrugada. Atildados juristas y muy serios abogados, por un buen rato se olvidaron de la pirámide jurídica de Kelsen y demostraron que nada tienen que envidiarle a John Travolta.



Acto de Apertura. En primera fila Jaime Nuguer, Javier Lindenboim, Enrique Catani, Beinusz Szmukler, Ciro Eyra y Ricardo Cornaglia.



Los jóvenes laboristas se divierten

Esta reseña sería incompleta si no mencionáramos la guitarreada del viernes 16 a la noche, en la cual nuestro Secretario General demostró, una vez más, que la música no tiene secretos para él, aunque “el alemán” se empece en que nunca recuerde íntegramente las letras. Pero la revelación de esa noche, sin dudas, fue el “turco” Omar Yasin, que con canciones románticas hizo suspirar a las damas presentes.

Si a todo lo dicho le agregamos las rabas, calamaretis, mariscos y pescados bien rociados con buen vino, que nos brindó Mar del Plata, diga la verdad ¿no se arrepiente de no haber ido? ♦

El Dr. Pajoni tocando la viola



En venta el libro de las Jornadas de Mar del Plata

Por un acuerdo con la editorial que comercializa el Libro de Ponencias de las XXXIII JORNADAS DE DERECHO LABORAL, celebradas en Mar del Plata entre el 15 y 17/11/2007, los socios y amigos de la AAL podrán adquirirlo por \$ 80 (en las librerías el precio es de \$ 125).

Los interesados tendrán tiempo **hasta el 28/02/2008** para adquirirlo, a cuyo efecto deberán concurrir a nuestra sede, de lunes a viernes y de 14.00 a 18.00 horas.

Los temas y autores son los siguientes:

- El llamado “Principio de Progresividad” en relación con la cláusula del progreso. **Ricardo J. Cornaglia.**
- Trabajo e ingresos en el último medio siglo. **Javier Lindenboim.**
- Del catorce bis al catorce nuevo. **Enrique Catani.**
- “14 BIS”: ¿Un avance o un retroceso de los derechos sociales?. **Omar N. Yasin – Guillermo J. Fagnano.**
- El derecho al trabajo proyectado como un derecho fundamental de protección efectiva contra el despido. **Moisés Meik.**
- Los accidentes de trabajo y la perversión de una ley increíblemente vigente. Las acciones judiciales y el día después del trabajador accidentado. **Guillermo Pajoni.**
- Nuevamente sobre la responsabilidad civil de las ART. **Luis Enrique Ramírez.**
- Los riesgos del trabajo y la salud del trabajador. La LRT a 11 años de su entrada en vigencia. **Luis Raffagelli.**
- Riesgos del Trabajo: la labor de la Corte Suprema de Justicia de la Nación para dar cumplimiento a los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. **María A. Coma.**
- Igual remuneración por igual tarea. **Mariela P. Olivari – Mónica B. Quispe.**
- Los trabajadores y la participación en las ganancias de la empresa. **Luciano Doria.**
- La forma lógica de la remuneración en torno a las prestaciones no remunerativas. **Leonardo Elgorriaga.**
- Cuestiones de democracia sindical. **César Arese.**
- Los representantes gremiales. **Raquel Coronel.**
- Los modelos sindicales. **Alejandro A. Segura.**
- La reforma previsional: Un oscuro documento legal. **Graciela E. Cipolletta.**



Lágrimas y Sonrisas

Vuelven los premios
"cuchara de madera"



(L) Vuelven los premios "cuchara de madera"

¡Se acabó la paz, colegas magistrados! Durante varios números de esta revista, habíamos dejado de escudriñar con lupa los tribunales del trabajo, acaso inopinadamente *abuenados*. Pero como se sabe, lo bueno dura poco, así que... ¡no se relajen y a poner las togas en remojo, que aquí volvemos a la carga enarbolando el habitual azote! A saber:

Abuceos y grandes para el JNT 45 –aunque no es el único en llevar a cabo la impertinente práctica que pasamos a relatar–. El colega que nos trae la anécdota se preguntaba furioso en qué parte del artículo 65 LO o en norma alguna, se incluye como requisito formal que habilita una intimación previa, bajo apercibimiento de tener por no presentada la demanda, la transcripción completa del intercambio telegráfico habido entre las partes. El colega furioso continuaba relatando que, una vez que acompañó originales y copias para traslado de la totalidad del intercambio tras la primera intimación art. 67 LO, recibió una segunda, porque una de las fotocopias no resultaba muy legible y que, después de que lo subsanó agregando una copia mejor, todavía recibió una tercera intimación en los mismos términos diciendo que en realidad no había cumplido con la primera, pues lo que pedía el juzgado no eran originales ni copias del intercambio sino la *transcripción* de los despachos. Ante la incredulidad de este cronista, le fueron exhibidas las tres cédulas intimatorias. Al momento del cierre de este número, el colega estaba debatiéndose entre tragarse su furia y ponerse a transcribir todos los despachos, o hacer un planteo recursivo. Pequeñísima reflexión: ¿Es sensato tener por no presentada la demanda al trabajador porque al tribunal no le agrada la forma en que es des-

cripto, presentado o acompañado el intercambio telegráfico? Hmm ... cualquier similitud con la imbricación del principio protectorio en el procedimiento laboral, créanme colegas, esta vez sí, es la más extraordinaria de las coincidencias.

Más Abuceos, ahora para el JNT 17. El colega se queja y con razón del criterio del juzgado por el cual se obliga al letrado de la parte actora a diligenciar cédula ley 22172 para citar... ¡a su propio cliente! (leyeron bien) a una audiencia de conciliación y reconocimiento de documental, bajo apercibimiento de tener, al trabajador, por reconocidos los documentos. Lo peor, sin embargo, cuenta el colega, fue el comportamiento de la funcionaria durante la audiencia, pues para inducir al trabajador a aceptar un ofrecimiento conciliatorio patronal del orden del 6% del monto reclamado (\$ 1300 sobre \$ 22000), le dijo, clavándole la vista admonitoriamente: 1- que existía un recibo donde constaba que él había cobrado todo (en verdad, se trataba de una pretendida liquidación final, sin rubros indemnizatorios ni rubros reclamados en el expediente); 2- que la jueza ya había leído el expediente y había dicho que la indemnización del art. 1 de la ley 25323 no correspondía; 3- que no iba a poder probar las horas extras porque había ofrecido sólo dos testigos; y 4- que los juicios, si no se concilian, tardan mucho tiempo. El colega evolucionó del asombro a la indignación, interrumpió diciendo que el asesoramiento legal al trabajador era *su* función profesional y que era insólito que el Juzgado presionara de tal manera al actor, pero nunca consiguió que las instancias superiores del tribunal se hicieran cargo de que allí estaba ocurriendo una verdadera anomalía. ¿Será acaso el tan temido *Fantasma de la Condesa*, que no quiere abandonar el juzgado, así como el Fantasma de Canterville nunca abandonaba el castillo? ¡Un *ghostbuster* ahí, por favor!

Adivinanza



¿Quién será el bravucón legislador CABA que una tarde de jueves del pasado mes de octubre se apersonó en el acto que la AAL junto con la AABA estaba haciendo frente a la Legislatura para oponerse a la derogación de la ley CASSABA que impulsaba Rizzo y, *sacando patente de guapo* –por utilizar la sugerente expresión que ideó Víctor Hugo Morales para describir, en años pasados, las conductas prepotentes de algunos jugadores de fútbol- amenazó y chicaneó a los asistentes y hasta invitó insólitamente a pelear a algunos de ellos? ¿Necesita alguna ayudita el lector? Bueno, otro importante proyecto suyo, además de la derogación de la ley CASSABA, fue la propuesta de declarar Ciudadana Ilustre de Buenos Aires a la modelo Valeria Maza. ¿No adivinaron todavía? Bueno, dicen los diarios que se trata de un “radical macrista” y su apellido se vuelve nombre con un pequeño retoque ... ¿Ya lo sacaron?

Chacotero el
–renovado– ministro

¿A que no saben los lectores qué declaró Carlos Tomada en LNR (La Nación Revista) del pasado domingo 7 de octubre? ¡Que se había acabado la burocracia sindical en la Argentina! Señor Ministro, con todo el respeto que nos merece por su investidura y mérito: andaaá ...

La libreta del
almacenero

Así como este cronista mira asombrado cómo algunos colegas manejan con soltura esas modernas agendas electrónicas, no con menos asombro vió a nuestro querido amigo y colega, César Arese pedir un número de teléfono a nuestro Presidente y sacar una viejísima agenda manual, que de puro milagro se encuentra todavía encuadrada. Por supuesto que sus hojas están absolutamente completas y ya casi no le queda espacio, ni siquiera en sus márgenes, lo que lo obliga a realizar extrañas contorsiones con su lapicera para poder meter otro número telefónico. Miren si será vieja la agenda, que la hoja de la letra B se inicia con el teléfono de Biallet Massé.

Una de cal



Saludamos la sanción de la res. 1356/2007 MTEySS que establece la gratuidad de las comunicaciones cablegráficas del trabajador, también cuando se dirigen a las ART, pero... no olvidamos que en la carretilla de arena permanecen a la espera de una solución el reclamo de los derecho habientes del trabajador por el pago del seguro de vida obligatorio y por la indemnización por fallecimiento, los reclamos a las AFJP, las intimaciones cursadas a terceros –no empleadores- solidariamente responsables y las comunicaciones de ausencia por accidente o enfermedad cursadas por familiares directos del trabajador.¹

Chistecito interdisciplinario



Se encuentra el paciente agonizando en la cama, presa de delirio. En la misma habitación, su médico, abogado, esposa e hijos, todos ellos esperando el suspiro final. De pronto el paciente se incorpora, mira a su alrededor y dice:

–Asesinos, ladrones, mal agradecidos y sinvergüenzas. Se vuelve a acostar y entonces, ante la mirada atónita de los presentes, el médico dice:

–Yo creo que está mejorando.

–¿Por qué lo dice, doctor?– pregunta la esposa.
–Porque nos ha reconocido a todos en perfecto orden.

Aplausos, medallas y besos...
APLAUSOS, MEDALLAS Y BESOS...

... para los Juzgados Laborales N° 2, 23, 48 y 71, que entregan los giros judiciales en menos de diez minutos. Mención especial para el Juzgado N° 49, alguna vez reprochado en esta sección de la revista por su demora en este trámite, y que ahora parece haber mejorado muchísimo.

Frasas para recordar



El sexo sin amor es una experiencia vacía. Pero como experiencia vacía es una de las mejores. *Woody Allen.*

De todas las aberraciones sexuales, la peor es la castidad. *Anatole France.*

Si el vino perjudica tus negocios, dejá tus negocios.
Un abogado laboralista.

1. Fuente: Ricardo Giletta, desde Córdoba, en el grupo 14 bis

BOLETÍN DE JURISPRUDENCIA

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

DERECHO DEL TRABAJO

Accidentes del trabajo. Derechohabientes.

Derecho de los padres a percibir una indemnización por daño material y moral, a pesar de coexistir con los herederos forzosos del causante (viuda e hijos)

Los padres del trabajador fallecido que reclaman el resarcimiento de los daños y perjuicios que les produjo la muerte de su hijo en un accidente laboral, no resultan desplazados por los herederos forzosos de la víctima que la ley coloca en un grado de preeminencia (viuda e hijos, conf. arts. 3545, 3546, 3567, 3570 y conc. Del Cód. Civil), ya que no cabe entender que éste (perjuicios por la pérdida de una fuente de asistencia financiera de los actores y el daño moral que a éstos produjo la muerte de su hijo) se refiere a bienes y derechos integrantes del acervo hereditario del causante. En el caso del daño material, la procedencia del reclamo se encuentra sujeta a la prueba del perjuicio que, en el caso estaría presente si se acredita que el hijo fallecido contribuía al sostén económico. Este criterio no es aplicable en el caso del daño moral, en tanto éste es evidente en virtud del vínculo existente entre ellos.

Sala III, S.D. 89.073 del 24/09/2007 Expte. N° 8.197/2000 *"Insaurrealde Jorge Raúl y otro c/Transporte Olivos S.A. s/accidente-ley 9688"*. (E.-G.).

Aportes y contribuciones a entidades gremiales.

Amparo presentado para obtener el cese de la retención de la cuota sindical.

Remedio procesal idóneo

En el caso, el actor inició un amparo contra UTEDYC en procura del cese de la retención por cuota sindical que se le practica con destino a esa entidad. Así la vía del amparo que no requiere una mayor sustanciación de la controversia o una producción de prueba que exceda el ámbito de la acción sumarísima resulta idónea para procurar el cese de la retención de la cuota sindical. Teniendo en cuenta la naturaleza alimentaria de los créditos sobre los que dicha controversia se proyecta, así como la entidad de esa supuesta afectación, la vía urgente y expedita del amparo se erige como el remedio procesal más idóneo para la tutela inmediata que se pretende.

Sala IV, S.D. 92.468 del 27/08/2007 Expte. N° 13.265/2007 *"Hormazabal Rene Ignacio c/UTEDYC Unión de Trabajadores Entidades Deportivas y Civiles s/juicio sumarísimo"*. (Gui.-M.).

Cesión y cambio de firma. Art. 199 LQ. Transferencia de establecimiento derivada de una sucesión convencional. Inaplicabilidad de la norma

Sin perjuicio de la referencia imprecisa y equívoca al "concurso" contenida en el art. 199 de la ley 24522, desde el momento en que está incluida en la Sección III del Capítulo IV destinada a regular los "efectos de la quiebra sobre el contrato de trabajo", no puede entenderse relacionada con un concurso de carácter meramente preventivo que no supone el desplazamiento de las autoridades societarias naturales ni el desapoderamiento de los bienes. Es la situación de quiebra la que provoca el desplazamiento de autoridades y el desapoderamiento de bienes y la que determina que la transferencia de un establecimiento (y la del personal que se desempeña en él) a un nuevo titular no pueda reputarse derivada de un vínculo de sucesión convencional, pues resulta obvio que la causa fuente de la nueva titularidad no es un nexo contractual entre la fallida y el adquirente sino una resolución judicial de adjudicación normalmente precedida de un trámite licitatorio.

Sala II, S.D. 95.222 del 12/09/2007 Expte. N° 23.380/2003 *"Revoredo Rafael Raúl y otros c/Medical Power S.A. y otro s/despido"*. (P.-M.).

Cesión y cambio de firma. Supuesto del art. 226 L.C.T.

La sola transferencia de la unidad productiva no extingue el contrato ni autoriza "per se" al trabajador a considerarse despedido. Lo que avala que éste formule la correspondiente denuncia extintiva, es el hecho de que se mute sustancialmente la relación de tal manera que se le infiera un perjuicio que, valorado con ajuste al art. 242 L.C.T., justifique la resolución. El ordenamiento sustantivo aspira a "establecer cierto equilibrio entre el derecho del trabajador a oponerse a la transferencia y el carácter no personal de la relación de trabajo respecto del empleador, y la protección de la subsistencia del establecimiento como unidad de producción" (Tosto,

Gabriel A., en "Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada y concordada", Ed. La Ley, Bs. As., 2007, Tomo IV, pág 158/159, en glosa al art. 226).

Sala VIII, S.D. 34.467 del 28/09/2007 Expte. N° 14.143/2003 "*Iglesias, Omar Lorenzo c/Aluar Aluminio Argentino S.A. s/despido*". (V.-M.-C.).

Contrato de trabajo. Continuidad. Improcedencia de la calificación del vínculo como temporario. Equívoco encuadramiento de la relación laboral en el art. 71 bis inc. b) del CCT 130/90 ("mozo extra o para banquetes")

La circunstancia de que exista un cierto alea en la realización o no de eventos y en su cantidad mensual, no evidencia que se trate de servicios o exigencias extraordinarias y transitorias como las descriptas por el art. 99 de la LCT porque es obvio que, independientemente de su número, la concreción de eventos es una exigencia ordinaria y normal del giro empresario. Así, el trabajador se desempeñó durante 7 años para la empleadora en virtud de un típico contrato de trabajo por tiempo indeterminado, por lo que una disposición convencional que –por vía de una calificación diferente– determina el reconocimiento de un beneficio inferior al que emana de la norma legal, resulta inaplicable (conf. art. 7 de la ley 14.250 y 8 de la LCT). Un convenio colectivo únicamente puede prevalecer sobre la ley, cuando consagre mayores beneficios para el trabajador y en el caso la subsunción del trabajador en la categoría contemplada por el art. 71 inc. b) del CCT 130/90, vulnera el orden público laboral en perjuicio de los principios consagrados en los arts. 8, 9, 12 y 13 de la LCT.

Sala II, S.D. 95.166 del 16/08/2007 Expte. N° 19.460/2003 "*Leiton, Gabriel Eduardo c/Compañía de Servicios Hoteleros s/despido*". (P.-M.).

Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Alquiler de locales en un paseo de compras.

Tanto Produ Media S.A. –empleadora– como Shopping Alto Palermo S.A. resultan solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de la relación laboral habida entre la actora y la primera, en los términos del art. 30 L.C.T. en razón de que: la primera se dedica a la comercialización de artículos de librería en forma directa. La actividad de Shopping Alto Palermo S.A. se concentra en la locación de los locales ubicados en los complejos comerciales de su propiedad, destinados a la comercialización en forma organizada de bienes y servicios. Las ganancias obtenidas por esta última dependen directamente de la facturación bruta mensual derivada de la comercialización de bienes

y servicios por los locatarios del complejo comercial. La actividad desarrollada por Produ Media S.A. es necesaria para el cumplimiento de los fines de Shopping Alto Palermo S.A. y forman parte del giro normal y habitual de sus negocios.

Sala III, S.D. 89.019 del 31/08/2007 Expte. N° 6.541/2005 "*Deluca Daniela Vanesa c/Produ Media S.A. y otro s/despido*". (G.-E.).

Contrato de trabajo. Empleador plural. Art. 26 L.C.T.

El empleador plural o múltiple constituido por un grupo de personas jurídicas no es un sujeto de derecho sino ante todo una praxis gestional de la mano de obra. La situación del trabajador que había ingresado a trabajar para Unión Bar S.A. (empresa de gastronomía) que presta servicios en varios Bingos y agencias hípcas, habiéndose desempeñado indistintamente en cualquiera de sus sedes; debe considerarse que se trató de un solo contrato de trabajo con un empleador múltiple, conjunto o plural en los términos del art. 26 de la L.C.T. y que dicha empresa asumió materialmente la titularidad del emprendimiento. A los efectos de la imputación jurídica de las diversas obligaciones empresariales, no es la forma jurídica de la empresa, ni la actuación en nombre propio, sino que lo relevante es la participación en el ejercicio de un poder de dirección y organización empresarial unitario en aras de la satisfacción de un propio interés económico-productivo. Y es el principio de la realidad el que constituye una regla de interpretación para el juzgador según la cual por sobre la ficción que puedan haber montado las partes se impone la realidad resultante de los hechos cumplidos durante la relación, primando así la realidad sobre las formas.

Sala V, S.D. 70068 del 28/09/2007 Expte. N° 29.879/05 "*Coronel, Juan Marcelo c/Unión Bar S.A. s/despido*". (Z.-S.).

Convenciones colectivas. Actividades especiales. Trabajadores de ANSES. Liquidación de viáticos establecida en una C.C.T.. Modificación. Rebaja remuneratoria. Reclamo por diferencias salariales. Improcedencia. Validez de la modificación

El caso de la modificación dispuesta a la asignación por movilidad fija de carácter remunerativo previsto en el art. 37 inc. 1) del CCT celebrado el 29.10.92. por el CCT 305/98 "E" que dispuso que dichos viáticos no están sujetos a rendición de cuentas y por lo tanto carecen de carácter remuneratorio, no puede ser considerada como una rebaja remuneratoria que justifique un reclamo por diferencias salariales. La modificación que determina el carácter no remunerativo de los im-

portes que se entreguen en concepto de viáticos –así como que, dicho importe, en definitiva, constituye un reintegro de gastos- proviene de una fuente heterónoma surgida de la autonomía privada colectiva y no de otros actos de efecto normativo. Habida cuenta del carácter cambiante de la realidad socio-económica que subyace en la celebración de todo convenio colectivo y de la consiguiente necesidad de que éste se adecue a las circunstancias que intenta normativizar, resulta evidente que las condiciones emergentes de una determinada convención no se incorporan definitivamente al contrato y no son exigibles más allá de la vigencia de aquélla (o de su posible ultraactividad); lo cual, implica admitir que pueden ser válidamente modificadas *in peius*, derogadas o sustituidas por otras pactadas en un nuevo convenio en ejercicio de la misma autonomía que dio origen a la convención anterior. En este sentido el art. 19 inc. a) de la ley 14.250 (modificada por el art. 18 de la ley 25.877 T.O. Dec. 1135/04) contempla la aptitud que tiene un convenio colectivo para derogar o suprimir un beneficio emanado de uno anterior. (Del voto del Dr. Pirolo).

Sala II, S.D. 95.147 del 08/08/2007 Expte. N° 22.454/2005 “*Coquibus María Norma y otro c/Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/diferencias de salarios*”. (P.-M.).

Despido. Acto discriminatorio. Chofer de flota pesada que integra el plantel del Banco Central de la República Argentina. Dedicación full time. Falta de pago de plus adicional

La accionada que no ha podido demostrar que la diferenciación establecida entre el actor y el resto de los choferes en cuanto a la forma de retribuir el trabajo extraordinario cumplido obedezca a causas objetivas o justificadas, deberá responder ante el reclamante. El argumento de que el actor no percibió el adicional por no estar en la planta a la época de haberse instituido el plus adicional no permite solucionar tal inequidad, pues otros choferes que ingresaron con posterioridad bastante a la puesta en marcha del adicional, igualmente por resolución correspondiente se los incluyó en el régimen mencionado. En el caso resulta aplicable lo sostenido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación in re “*Fernández Estrella c/Sanatorio Güemes S.A.*” el 23/8/88: “El tratamiento diferenciado para no resultar lesivo de los derechos de la contraparte, debe justificarse en razones objetivas. Por lo mismo, cada una de las partes deberá probar el presupuesto de la norma que invoca como fundamento de una pretensión o excepción. El trabajador deberá acreditar sus circunstancias y quien se excepciona aduciendo que

la desigualdad obedece a la valoración de los méritos del dependiente o a circunstancias de bien común, deberá acreditar tales afirmaciones”.

(El actor integraba la planta permanente de choferes del Banco Central de la República Argentina).

Sala V, S.D. 69.961 del 29/08/2007 Expte. N° 23.840/02 “*Bignone Rubén Darío c/Banco Central de la República Argentina s/diferencia de salarios*”. (S.-Z.).

Despido. Acto discriminatorio. Técnico de vuelo. Denegatoria de renovación de licencia. Intimación a iniciar los trámites jubilatorios. Prescendencia de la garantía de estabilidad por ejercicio de cargo gremial

Toda vez que la empleadora negara al actor, técnico de vuelo, el entrenamiento en el simulador de vuelo ante el vencimiento de su licencia alegando que contaba con cincuenta y nueve años y que por encontrarse pronto a su jubilación los costos de dicho entrenamiento serían estériles, y dejando de lado su carácter de delegado gremial lo intimó a que iniciara los trámites jubilatorios en los términos del art. 252 de la LCT, estamos en presencia de actos discriminatorios, ilícitos, hostiles e injuriantes (ley 23.592 y art. 1072 del Código Civil). En el caso, tenemos una doble discriminación: por edad y por ejercicio de la actividad gremial, ya que el último supuesto el art. 252 no le puede ser aplicado.

Sala VII, S.D. 40.306 del 09/08/2007 Expte. N° 16.373/2005 “*Méndez, Raúl Emilio c/Aerolíneas Argentinas S.A. s/despido*”. (F.-RB.).

Fallecimiento del empleado. Indemnización. Art. 248 L.C.T.. Plenario “Kauffman”

De acuerdo a lo que surge del art. 248 L.C.T. y el plenario “*Kauffman*” para ser beneficiario de la indemnización en el caso del fallecimiento del trabajador, se requiere la sola acreditación del vínculo, en el orden de prelación establecido por la norma previsional (antes el art. 37 de la ley 18.037; ahora el art. 53 de la ley 24.241) y sin que quepa exigir el cumplimiento de las demás condiciones establecidas para obtener el derecho a pensión por dicha norma. Resulta evidente que la L.C.T. quiso simplificar y desvincular el origen del crédito establecido por el art. 248 L.C.T. de las demás exigencias que preveía la ley 18.037 y, a partir de 1974, sólo se requiere, para declarar procedente la reparación pecuniaria, que el derechohabiente pruebe el vínculo mejor situado en la prelación legal.

Sala VI, S.D. 59.749 del 06/08/2007 Expte. N° 1.339/2005 “*Zamorano Walter Ramón y otros c/Modo S.A. de Transporte Automotor s/indemnización por fallecimiento*”. (Fe.-FM.).

Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323.

Empleadora concursada.

Obligación de pagar el recargo

En el marco de un despido *ad nutum* o incausado la mera invocación de la demandada de que se encontraba concursada al momento del despido no constituye un impedimento, material o jurídico, susceptible de justificar su omisión de pago en término del incremento contemplado en el art. 2 de la ley 25323. La pretendida indisponibilidad de los fondos para cubrir las correspondientes erogaciones, derivadas de su estado de cesación de pagos, no es una causa atenuante de su incumplimiento. Por el contrario, este tipo de situaciones, deberán ser asumidas exclusivamente por el empleador, en cuanto propias del riesgo de la empresa, sin que ello implique afectar el crédito del trabajador.

Sala VIII, S.D. 34.335 del 16/08/2007 Expte. N° 12.743/2005 "*Fonseca, Andrea Leticia c/Compañía Láctea del Sur S.A. s/despido*". (L.-M.).

Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323.

Improcedencia de la indemnización.

Existencia de pruebas en la causa que permiten concluir que la empleadora pudo considerar ajustada a derecho su decisión de despedir al trabajador

En el caso, si bien la empleadora no ha llegado a probar que el actor fuera la persona que llevó a cabo los hechos que generaron la pérdida de confianza imputada en el despido, se han producido pruebas en autos que permiten establecer la existencia de gran cantidad de indicios. Por otro lado, la segunda parte del art. 2 ley 25.323 faculta a los jueces a reducir dicha indemnización hasta la eximición de su pago. Y en el caso, se encuentra configurada una de esas situaciones en las que aún cuando no se haya logrado probar acabadamente la causal imputada o en todo caso su vinculación sin duda alguna con el actor, lo cierto es que se han producido pruebas que permiten afirmar que la demandada pudo considerar que su decisión de despedir resultaba ajustada a derecho. Por ello, en el caso corresponde eximir a la demandada de la indemnización prevista en el art. 2 ley 25.323. (Del voto de la Dra. Fontana, en mayoría).

Sala VI, S.D. 59.767 del 06/08/2007 Expte. N° 28.007/2003 "*Luna, Andrés Darío c/Southern Winds S.A. s/despido*". (Fon.-FM.-Fe.).

Indemnización por despido. Art. 2 ley 25.323.

Procedencia de la indemnización en el caso por no haberse probado la causal de despido invocada por el empleador y existir sólo indicios

Toda vez que la causa del despido no fue probada

en el caso, existiendo sólo indicios de la misma, procede la indemnización del art.2 ley 25.323. (Del voto del Dr. Fernández Madrid, en minoría).

Sala VI, S.D. 59.767 del 06/08/2007 Expte. N° 28.007/2003 "*Luna, Fernández Darío c/Southern Winds S.A. s/despido*". (Fon.-FM.-Fe.).

Indemnización por despido. Art. 16 ley 25.561.

Procedencia de la duplicación aún en el caso en que el actor no lo hubiera solicitado.

Principio *iura novit curia*

El agravamiento que establece el art. 16 de la ley 25.561 resulta procedente aún cuando el actor hubiera omitido mencionar esa norma, porque se trata de una disposición de orden público que el juzgador debe aplicar al admitir la viabilidad de la indemnización por despido, al margen de su concreta invocación por el interesado (*iura novit curia*).

Sala II, S.D. 95.162 del 15/08/2007 Expte. N° 11.652/2005 "*Aristimuño, Marcos Ariel c/Torcrem S.R.L. y otros s/despido*". (P.-M.).

Indemnización por despido.

Pago de la empleadora mediante cheque bancario. Impuesto al cheque

Si fue la accionada quien eligió efectuar el pago mediante el depósito de un cheque bancario, debe hacerse cargo del gravamen que deriva de su utilización (impuesto al cheque), pues lo contrario implicaría que la trabajadora se viera perjudicada –percibiendo menos de lo que le corresponde– por una conducta que sólo es imputable al empleador.

Sala X, S.D. 15.481 del 03/09/2007 Expte. N° 13.081/06 "*Heinz de Federicis Liliana Rosa María c/S.M.G. Compañía Argentina de Seguros S.A. s/despido*". (Sc.-St.).

Indemnización por fallecimiento del empleado.

Período de prueba. Inaplicabilidad del plenario "Sawady". Aplicación del art. 248 L.C.T.

Ante el fallecimiento del empleado durante el período de prueba, no cabe aplicar la doctrina del Plenario "*Sawady c/Sadaic*" del 30.3.79 mediante el cual se dispuso que "*el trabajador con antigüedad no mayor de tres meses despedido sin causa, no tiene derecho a la indemnización prevista en el art. 266 de la LCT*". Por su parte el art. 92 bis prevé la ausencia de responsabilidad resarcitoria frente a la ruptura del contrato de trabajo cuando dispone que "*cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción...*". Sin embargo un supuesto muy

distinto es la extinción del contrato de trabajo, aún durante el período de prueba, por fallecimiento del empleado. Dicha indemnización es autónoma, al punto tal que ha sido incluida en el capítulo VI (con un único artículo, el 248) en el Título XII de la LCT denominado “De la extinción del contrato de trabajo”.

Sala VII, S.D. 40.441 del 26/09/2007 Expte. N° 11.894/05 “*Lemos, Fortunata c/Unión Argentina de Limpiadores S.R.L. s/despido*”. (RB.-F.).

**Ius variandi. Art. 66 según ley 26.988.
Carácter cautelar de la medida prevista
en dicha norma que no supone avanzar sobre
la cuestión que es objeto de la litis**

En el proceso sumarísimo fundado en el art. 66 L.C.T. versión ley 26.088 y ante la sola petición del interesado, el juez interviniente deberá disponer sin más trámite la prohibición de innovar (siempre que no se trate de una modificación de carácter general); y si, eventualmente, entendiera que el accionante, por cualquier motivo, carece de derecho a promover la acción, deberá desestimarla “*in limine*”. En este tipo de proceso no resulta menester invocar y acreditar la existencia de “peligro en la demora” requisito usual en los ordenamientos procesales, al tratarse de una medida consagrada en una norma sustancial que, obviamente, prevalece por sobre las disposiciones rituales. La adopción de esta medida cautelar no implica abrir juicio acerca de la pertinencia de la acción deducida, la viabilidad de las defensas y la trascendencia que deba adjudicársele al extremo señalado al momento de dictar el pronunciamiento de fondo, sino, simplemente, el mantenimiento de una cautela impuesta por el legislador hasta tanto exista pronunciamiento firme sobre el punto.

Sala X, S.I. 14.752 del 27/09/2007 Expte. N° 17.906/07 “*Azansa Andrea Gabriela c/Colegio Público de Abogados de Capital Federal s/juicio sumarísimo*”.

**Ius variandi. Cambio de lugar de tareas.
Traslado de sucursal. Medida dispuesta
ante la falta de contracción a las tareas**

Debe considerarse legítima la decisión de la trabajadora de denunciar el contrato de trabajo, como consecuencia de su traslado de una sucursal a otra que le implicaba recorrer 21,550 Kmts. sin habersele ofrecido una compensación económica u horaria para paliar los perjuicios ocasionados por tal modificación. En el caso, quedó demostrado a su vez que tal cambio no respondió a necesidades operativas sino que operó como consecuencia a la falta de contracción a sus tareas de la actora.

Sala VII, S.D. 40.316 del 14/08/2007 Expte. N° 6.634/06 “*Amat, Carla Andrea c/Formatos Eficientes S.A. s/despido*”. (RB.-F.).

**Prescripción. Coexistencia
de dos actos interruptivos**

En el caso, en que las actoras intimaron formalmente a la demandada el pago de las diferencias salariales adeudadas, debe concluirse que coexistieron dos actos distintos que han suspendido el curso del plazo prescriptivo dispuesto por el art. 256 L.C.T.: a) la actuación ante el SECLO (conf. art. 7 de la ley 24.635 y b) la constitución en mora prevista en el art. 3986 del Cód. Civil (a través del reclamo efectuado para el pago de la diferencias salariales adeudadas).

Sala III, S.D. 88.944 del 17/08/2007 Expte. N° 16.838/2004 “*Sueldo, Celia Alejandra y otro c/PAMI Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/diferencias de salarios*”. (G.-E.).

**Prescripción. Medida preliminar.
Efecto interruptivo**

Cabe asignar efecto interruptivo de la prescripción a la medida preliminar consistente en el pedido de informe a la Inspección General de Justicia, a los efectos de obtener los datos correspondientes a la integración de una sociedad anónima, cuando dicha tramitación se practique con el fin de iniciar posteriormente la demanda contra la sociedad anónima “...y/o contra quien resulte responsable...”. (Del voto del Dr. Balestrini, en mayoría).

Sala IX, S.D. 14.463 del 23/08/2007 Expte. N° 6.037/03 “*Bailo Víctor Leopoldo y otro c/Nuevo Espacio educativo S.A. y otros s/despido*”. (ZdeR.-B.-P.).

**Responsabilidad solidaria
de los controlantes**

Corresponde condenar solidariamente al controlante no socio, si como en el caso, resultan probadas las amplias facultades que éste tenía sobre las tareas desarrolladas por el actor, con independencia de quién figurase en los papeles como titular a cargo de la explotación, y que lo erigen de hecho como un real controlante de la sociedad codemandada (conf. arg. art. 54 ley 19.550, art. 386 del Cód. Procesal).

Sala VII, S.D. 40.389 del 04/09/2007 Expte. N° 13.497/04 “*Leyes, Marcelo Fabián c/Instituto de Coordinación Profesional S.R.L. y otro s/despido*”. (RB.-F.).

PROCEDIMIENTO

Conciliación obligatoria. Acción tendiente al cobro de diferencias derivadas de un acuerdo conciliatorio homologado ante el SECCLO.

Plazo de prescripción

El cobro de ciertos créditos derivados de un acuerdo conciliatorio arribado ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, de conformidad con lo dispuesto en la ley 24.635, y que ha tenido homologación de ese organismo administrativo, constituye una "actio iudicati" y se le aplica el plazo de prescripción decenal.

Sala IV, S.D. 92.593 del 28/09/2007 Expte. N° 6.357/2005 "Di Carlos Myriam Beatriz c/Establecimientos Gráficas del Plata S.A. y otro s/despido". (Gui.-Gu.).

Escritos. Actos procesales. Ampliación de apelación presentada al día siguiente de la principal.

Improcedencia. Consumación del acto procesal

Si el actor efectuó una apelación, acompañando una segunda al día siguiente como ampliación de la primera y siendo ambas concedidas de manera conjunta por el juzgado, cabe concluir que la segunda presentación no debe ser objeto de consideración en la segunda instancia puesto que el acto procesal no puede ser ampliado ni mejorado aún dentro del término previsto para el cumplimiento de dicho acto, debido a que su consumación implica la preclusión de dicha etapa procesal. (Del voto del la Dra. García Margalejo, en minoría).

Sala V, S.D. 69.890 del 22/08/2007 Expte. N° 18.979/04 "Heide Juan Pablo c/Fornari Carlos Daniel s/despido". (GM.-S.-Z.).

Escritos. Actos procesales. Ampliación de apelación presentada al día siguiente de la principal.

Procedencia como acto procesal dentro del término previsto para el cumplimiento de dicho acto. Inexistencia de caducidad procesal

Si el actor efectuó una apelación, acompañando una segunda al día siguiente como ampliación de la primera y siendo ambas concedidas de manera conjunta por el juzgado, procede el tratamiento de los agravios deducidos dentro del plazo legal en cuanto estos no sean contradictorios. No puede hablarse de consumación del acto procesal, pues las caducidades nacen exclusivamente de la ley –art. 259 L.C.T., que trasciende de lo material a lo instrumental- y por lo tanto descalifica la supuesta caducidad. Si bien los plazos de la ley procesal son improrrogables, su disminución no puede provenir de igual manera de una decisión ju-

dicial, sin correr riesgo de lesionar el derecho de defensa (art. 18, C.N.). Esta postura es concordante con la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "Colalillo". (Del voto del Dr. Simón, en mayoría).

Sala V, S.D. 69.890 del 22/08/2007 Expte. N° 18.979/04 "Heide Juan Pablo c/Fornari Carlos Daniel s/despido". (GM.-S.-

Excepciones. Competencia material. Demanda contra el gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Incompetencia del Fuero Laboral. Efecto interruptivo de la demanda. Art. 3986 del C.Civil

De acuerdo con el criterio expuesto por la Corte Suprema de Justicia en los autos "S.A. Edgardo Jesús Gonzalo c/Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires s/despido" del 02/12/2003, la Justicia Nacional del Trabajo no resulta competente para entender en una acción interpuesta contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires al sólo efecto interruptivo, ello sin que enerve los efectos establecidos por el primer párrafo del art. 3986 del C.Civil, es decir sin perjuicio de que la demanda cumpla con el efecto interruptivo de la prescripción. (Del Dictamen de la Fiscal Adjunta "ad hoc", al que adhiere la Sala).

Sala VII, S.I. 28.825 del 16/08/2007 Expte. N° 9.971/2007 "Miño, Marisol Macarena c/Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires s/diferencias de salarios".

Excepciones. Competencia material. Demanda entablada por agente del Estado Nacional. Ley de Riesgos del Trabajo. Competencia de la Justicia Laboral

La circunstancia de que la demanda sea entablada por un agente del Estado Nacional (en el caso, la actora que es personal civil de la Fuerza Aérea, procura la indemnización que tarifa la ley 24.557), no desplaza la competencia del fuero laboral si la misma se encuentra fundada en la ley especial de accidentes de trabajo. El derecho invocado como sustento de la acción es la Ley de Riesgos del Trabajo, la cual, más allá de su autoproclamada naturaleza relativa a la seguridad social, regula una materia de indudable esencia laboral, y por lo tanto rige el artículo 21 de la ley 18.345, que expresamente dispone que "En especial, serán de la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo: a) Las causas en las que tenga influencia decisiva la determinación de cuestiones directamente vinculadas con aspectos individuales o colectivos del Derecho del Trabajo". (Del Dictamen de la Fiscal Adjunta "ad hoc", al que adhiere la Sala).

Sala VII, S.I. 21.698/06 Expte. N° 21.698/06 “Dupa - lova, Ágata c/Fuerza Aérea Argentina s/accidente-ley 9688”.

Honorarios. Prescripción de los honorarios del letrado. Art. 4023 Código Civil

El inciso 1° del art. 4023 del Cód. Civil, es sólo aplicable a aquellos casos en que no existe regulación de honorarios y que el plazo ha de computarse desde que feneciera el pleito o cesara el mandato (Conf. Dictamen de la Fiscal Adjunto en autos “Espinosa Lillo Luis Enrique c/Interlíneas S.A. s/despido”, dictamen N° 31.708 del 23/5/2001). Cuando los honorarios ya fueron regulados, se torna aplicable el plazo decenal previsto en el art. 4023 del Cód. Civil, sin que quepa distinguir entre el supuesto en que el obligado al pago sea el propio cliente y aquél en que el estipendio se reclama al contrario.

Sala VII, S.I. 28.872 del 30/08/2007 Expte. N° 44.524/1987 “Miscione, Reinaldo Osvaldo y otro c/D.N.V. –Dirección Nacional de Vialidad s/diferencias de salarios”.

PLENARIOS DICTADOS

“BUSQUIAZO, Guillermo Ernesto c/ GATE GOURMET ARGENTINA S.A. s/Despido”

(Expte. N° 20829/2004 – Sala IV), convocado por Resolución de Cámara N° 35 del 14/12/2006. Fallo Plenario N° 314, del 9/10/2007.

Doctrina: “Para el cálculo del recargo dispuesto por el art. 16 de la ley 25561 no corresponde incluir la sanción establecida por el art. 80 L.C.T. último párrafo (texto según art. 45 de la ley 25345)”.

“CASADO, Alfredo Aníbal c/ Sistema nacional de Medios Públicos s/ Despido”

(Expte. N° 14.506/2003 – Sala VI), convocado por Resolución de Cámara N° 14 del 16/8/2006. Fallo Plenario N° 313, Acta Cnat N° 2496 del 5/6/2007.

Doctrina: “El recargo previsto en el artículo 2° de la ley 25.323 no se aplica a la indemnización incisos b) y c) de esta última ley. Asimismo, tampoco se aplica a la indemnización dispuesta en el inciso d) del mismo artículo”.

“VANADIA MEDINA, Leda Regina c/ CAJA DE SEGUROS DE VIDA S.A. s/ SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO”

(Expte. N° 11.060/2004 – Sala III). Fallo Plenario N° 315, Acta 2508 del 18/10/07.

Doctrina: “A partir de la fecha de entrada en vigencia del decreto 1.158/98 no es aplicable, respecto de los agentes jubilados o ex agentes de la administración pública, el capital básico obligatorio mínimo de \$380 establecido por el art. 10 del decreto 1.588/80 y la Res. 1.076-P-91”.

PLENARIOS CONVOCADOS

“FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS c/ BREXTER S.A. s/ Cobro de aportes o contribuciones”

(Expte. N° 23001/05 – Sala II), convocado por Resolución de Cámara N° 26 del 20/9/07.

Tema : Plazo de prescripción aplicable a la obligación patronal de aportar al Sistema de Retiro Complementario previsto en el C.C.T. 130/75, homologado por disposiciones DNRT 4701/91 y DNRT 5883/91.

“ESCALERA, Orlando y otros c/ Aceros Zapla S.A. s/ diferencias de salarios”

(Expte. N° 8.006/2004 – Sala II). Convocado por Resolución de Cámara N° 3 del 23 de febrero de 2007.

Temario: “La declaración de la Dirección Provincial de Trabajo de la Provincia de Jujuy mediante Resolución N° 161/2001 en el sentido de que una tarea es penosa, riesgosa y/o determinante de vejez o agotamiento prematuro, dirigida a regir el ámbito previsional en los términos del decreto 4.257/68, ¿se aplica también como declaración de insalubridad en el marco del artículo 200 L.C.T.?”

“AGUIRRE, Olga Magdalena c/ Consolidar A.F.J.P. S.A. s/ diferencias de salarios”

(Expte. N° 5.731/2003 – Sala VIII). Convocado por Resolución de Cámara N° 5 del 20 de marzo de 2007.

Temario: “En el marco del art. 108 de la L.C.T., el derecho del promotor de una A.F.J.P. a la comisión por afiliación: 1°) ¿requiere aprobación de la autoridad de superintendencia (S.A.F.J.P.)? y 2°) en caso afirmativo, ¿requiere además el ingreso del aporte?”.

“TARTAGLINI, Gustavo Mario c/ LA PAPELERA DEL PLATA S.A. s/ despido”

(Expte. N° 12.403/2005 – Sala VII)

Convocado por Resolución de Cámara N° 9 del 9 de mayo de 2007.

Temario: “¿Está sujeta al recargo previsto por el art. 16 de la ley 25.561 la indemnización por vacaciones no gozadas regulada por el art. 156 L.C.T.?”

MORATORIA Y BAJA DE SOCIOS MOROSOS

La Comisión Directiva, en su reunión del 03/12/2007, ha resuelto encarar decididamente la regularización de la situación de los socios que están en mora con el pago de la cuota social.

Asumiendo que una de las causas de esa morosidad puede estar relacionada con problemas en el sistema actual de cobranza, se ha dispuesto condonar todas las deudas anteriores al 01/07/2006, excepto a los miembros del órgano de conducción de la asociación.

La deuda existente al 30/11/2007 podrá ser cancelada en cuotas no inferiores a \$ 45, equivalentes a tres cuotas sociales. A tal efecto los socios deberán comunicarse con la Srta. Nora al T.E. 4374-4178, o concurrir a nuestra sede de Viamonte 1668, 1° piso, dto. 3°, de lunes a viernes, en el horario de 14.00 a 18.00 horas.

El acogimiento a esta moratoria estará vigente **hasta el 31/03/2008**, fecha a partir de la cual se procederá a dar de baja al socio y se interrumpirá la entrega de nuestra revista **LA CAUSA LABORAL**.

El socio dado de baja por moroso sólo podrá reingresar a la asociación, abonando la totalidad de su deuda al 30/11/2007, sin la quita de esta moratoria, ni cuotas.

Estimados socios: nuestra querida asociación necesita el apoyo de todos Uds. para poder continuar con su lucha por un Derecho Laboral cuyos pilares sean los principios protectorio y de progresividad, por la defensa de la Justicia del Trabajo, y por los derechos de los abogados laboristas. Para ello resulta imprescindible contar con los medios económicos adecuados.

La Comisión Directiva

Buenos Aires, 22 de noviembre de 2007

**LIGA ARGENTINA POR LOS
DERECHOS DEL HOMBRE**

S _____ / _____ D

De nuestra consideración:

La Asociación de Abogados Laboralistas tiene el agrado de dirigirse a Uds. para saludarlos especialmente en virtud de cumplir esa Institución los 70 años de su fundación.-

En una época donde los derechos humanos están siendo finalmente reconocidos como tales por la sociedad, producto de la incansable lucha de organizaciones sociales entre las cuales la Liga Argentina por los Derechos del Hombre siempre ha ocupado un lugar fundamental, esta Asociación quiere hacerles llegar este saludo y el apoyo permanente a esta lucha que es también la nuestra, pues los derechos de los trabajadores son esencialmente derechos humanos.-

Vaya entonces nuestra solidaridad y apoyo a los compañeros de la Liga Argentina de los Derechos del Hombre y a todos y cada uno de los ejes convocantes de este aniversario, hermanados en la lucha por una sociedad fraternal y solidaria.-

Sin más, saludamos a Uds. con el aprecio de siempre.

Luis Enrique Ramírez
Presidente

Guillermo Pajoni
Secretario General

Buenos Aires, 22 de noviembre de 2007

**SEÑOR SECRETARIO GENERAL DE LA
FEDERACION JUDICIAL ARGENTINA**

S _____ / _____ D

De nuestra consideración:

La Asociación de Abogados Laboralistas se dirige a Ud. con relación a la preocupante situación de los trabajadores judiciales de la Provincia de Chubut ante el intento de avasallamiento a sus derechos por parte del Superior Tribunal de esa Provincia.-

Que resulta inaudito que un Alto Tribunal pretenda eliminar derechos adquiridos por los trabajadores violentando el principio de irrenunciabilidad de derechos y el principio de progresividad vigentes y establecidos expresamente en nuestra Constitución Nacional.-

Más aún, considerando que quien motoriza este ataque al derecho de los trabajadores es el actual Presidente del Superior Tribunal de Justicia, Dr. Juan Pedro Cortelezzi, quien es un juez que ha actuado como tal y previamente como fiscal en la época de la dictadura militar y cuyas sentencias han desgraciadamente coincidido ideológicamente con los genocidas.- Es muy distinto haber sido juez durante la dictadura militar que transformarse en juez de la dictadura, y este último aspecto ha caracterizado al Juez que ahora pretende eliminar los legítimos derechos conquistados por los trabajadores.-

Por todo ello, reiteramos nuestro apoyo a la lucha de los trabajadores judiciales y a la defensa de sus legítimos derechos, quedando a vuestra entera disposición para todo aquello que sea necesario en virtud de lo aquí expuesto.

Luis Enrique Ramírez
Presidente

Guillermo Pajoni
Secretario General

Buenos Aires, 26 de Noviembre de 2007

Sr. Diputado Nacional
Dr. Héctor P. Recalde

Presente

De nuestra mayor consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a Ud. con el objeto de hacerle llegar nuestras mas calurosas y sinceras felicitaciones, por su valiente actitud de denunciar y desenmascarar a ciertos grupos económicos, que no dudan en recurrir a los medios mas inmorales para poder continuar lucrando con negocios montados sobre el despojo sufrido por los trabajadores en años recientes.

Cuando se modificó la Ley de Contrato de Trabajo mediante un decreto de "necesidad y urgencia", autorizándose los "vales alimentarios", era vox populi que se trataba de un traje a medida para una empresa francesa, que había compensado generosamente al integrante del Poder Ejecutivo que impulsó la iniciativa.

Pasa el tiempo, se pierde el pelo, pero no las mañas. Es un deseo de todos los argentinos que actitudes como la que Ud. tuvo, sean la prueba de que estamos pariendo una nueva sociedad, mucho más ética y solidaria.

Es para nosotros un orgullo que un abogado laboralista, cuatro veces Presidente de nuestra asociación, haya dado este ejemplo de conducta ciudadana y republicana.

Le agradeceremos que haga llegar estas felicitaciones al Dr. Mariano Recalde, por la decisión y el coraje demostrado en el hecho que motiva esta nota.

Lo saludamos muy atte.

Luis Enrique Ramírez
Presidente

Guillermo Pajoni
Secretario General



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

El negocio jurídico laboral

Enrique Arias Gibert

Editorial Lexis Nexis, 2007, 293 págs.

-----> *por Guillermo Pajoni*

El “Negocio Jurídico Laboral” es de por sí un título inquietante de una obra que pretende y logra generar el interés de todo lector que comprenda que entender el Derecho implica introducirse en otras materias y disciplinas. El Derecho no es autosuficiente para comprenderlo, sino justamente hay que salir de él para luego reingresar enriquecido por los aportes de la sociología, la economía política, la filosofía y todas aquellas fuentes científicas que permitan interpretar la realidad y al Derecho como parte o reflejo de la misma.

Y la obra de Arias Gibert se introduce en este “laberinto”, saliendo y entrando permanentemente de la disciplina específica en que se ha formado y desarrolla su actividad (Juez Nacional del Trabajo), tratando de lograr una cabal interpretación de las normas en el espacio social en que las mismas interactúan. Que lo haya logrado o no, también va a quedar a criterio del lector, quien a su vez seguramente va a tener su interpretación sobre el particular. Lo que no queda dudas, es que internándose en la lectura de “El Negocio Jurídico Laboral” no va a salir indemne. Seguramente va a compartir o discutir con el autor muchas de sus cavilaciones y definiciones, pero se va a sentir atraído por una obra que lo va a invitar permanentemente a replantearse conceptos y categorías.

Si bien el análisis de todo el Libro significaría ir mucho más allá de las posibilidades de esta presentación, me permito resaltar algunos aspectos que me parecen relevantes en la obra y que sirven como disparadores para llevar a la lectura del material.

Ya en la Introducción del Libro, Arias Gibert nos plantea que “todo el derecho es transaccional”, definición que en sí puede generar amplias discusiones llevando este concepto a la práctica concreta. Resalta luego que “el derecho es una producción social histórica y, por ende, producto del conflicto entre clases,

fracciones de clase o bloques de intereses...no existen categorías económicas o jurídicas fuera de un sistema social determinado e históricamente contingente”, conceptos que permiten analizar el Derecho en su directa relación con el orden socioeconómico existente y en su reconocimiento como producto histórico. Esta ubicación del autor es toda una definición a partir de la cual el Libro analiza los distintos institutos del derecho laboral enmarcados en este principio.

A renglón seguido, el autor avanza en su encuadre del concepto de Derecho, señalando que “la función del derecho es preservar la “naturalidad” de las relaciones de dominación que le son consustanciales. Por tal motivo, el sistema jurídico debe ser abordado desde el punto de vista de la hegemonía, entendida ésta como coerción más consenso”. Es por ello, y aquí lo apasionante de la obra, que este concepto cuando el autor se sumerge en el Derecho, es relativizado, al señalar que “el poder no requiere normas, el poder es y se ejerce. Si el derecho existe es porque un sujeto se alzó contra el detentador del poder y exigió libertad. El derecho es el instrumento de garantía frente al poder, es la libertad objetivada”. Es obvio que quien escribe estas líneas no suscribe a esta última definición, pero no hay duda que su abordaje, su debate, permite que avancemos en la comprensión de nuestra materia y junto con ella de la realidad social en la cual estamos inmersos. Y aquí, reitero, está lo apasionante de esta obra.

Avanza luego el autor en el concepto de contrato de trabajo y de las características del mismo, destacando la hiposuficiencia del trabajador ante los poderes del empresario que según refiere no derivarían de la propiedad, considero que entendida como propiedad de los medios de producción, pues “todo poder jurídico emana en última instancia de la Constitución”, y es aquí donde se vuelve a plantear el debate de la

realidad socioeconómica con los conceptos jurídicos, respecto de los alcances del Derecho ante las relaciones sociales de producción.

Destaca más adelante el autor “el rol ideológico que el derecho debe necesariamente cumplir para alcanzar su función social legitimadora. En este aspecto el derecho no es sólo el instrumento de las clases dominantes para asegurar las relaciones de dominación sino también, asimismo, la resultante del desarrollo histórico de la conciencia jurídica colectiva”. Aparece aquí el rol de consenso y coerción que está ínsito en el derecho y resalta como el conflicto también se da en ese ámbito. Asimismo, rescata el concepto de trabajo digno resaltando que el fin del objeto de contrato es “primariamente, la actividad productiva y creadora del hombre en sí, y secundariamente, la apropiación del trabajo ajeno...”, jerarquizando al espacio jurídico ante la realidad socioeconómica. Diría que toda esta parte del Libro se presta a un debate permanente, destacándose la creatividad del autor para avanzar sobre los temas de que se trata y su análisis que juega con la ciencia y el dogma.

El Capítulo V trata de “La irrenunciabilidad” donde el autor se coloca claramente en la doctrina que levanta el carácter irrenunciable de los derechos individuales del trabajador con independencia de supuestos mínimos legales o convencionales. Es así que señala que “aún si la remuneración debida hubiera tenido como fuente mediata un convenio colectivo (la causa de las obligaciones es siempre el contrato individual integrado por los contenidos de orden público), la modificación retroactiva in pejus efectuada en un convenio colectivo establece una obligación ilícita por contrariar al principio de irrenunciabilidad”. Se introduce luego con certeza en el tratamiento de la transacción, la conciliación, la renuncia y la homologación de los acuerdos, cuyo análisis es realmente muy interesante y brinda armas concretas para comprender los alcances de los institutos y su aplicabilidad.

No me voy a detener en el análisis de “Una arqueología del contrato de trabajo” por cierto muy interesante, pero que presenta aristas que merecerían en sí un capítulo aparte de este comentario, atento la riqueza y variabilidad de la propuesta y las determinaciones históricas o ahistóricas, según donde uno se coloque, que en el mismo se procesan.

Frente a ello, el autor resalta el funcionamiento de las relaciones sociales de producción y como el contrato de trabajo se conforma de acuerdo a esa base. Asimismo, señala que “cuando se habla de li-

bertad desde el horizonte capitalista, no se pretende proteger la libertad del trabajador (en tanto posibilidad de hacerse a si mismo), sino que se encuentra libre para ser captado, no vinculado a otro empresario capitalista”, otorgando luego al derecho la peculiaridad de ser “siempre límite del poder”, aspecto sobre el cual ya nos referimos críticamente en párrafos anteriores.

Realiza luego el autor una muy rica diferenciación de contrato de trabajo y locación de servicios, destacando la insuficiencia del remanido concepto de dependencia basado en los aspectos jurídicos, económicos y técnicos, avanzando y desarrollando este instituto e inclusive enmarcando los casos paradigmáticos que forman parte de nuestro hacer diario como abogados. “La remisión a los arts. 21 y 22 RCT, no deja lugar a dudas de que en toda relación en que una persona física preste servicios a otra que se reserva la facultad de dirigirla bajo una remuneración nos encontramos ante un contrato de trabajo”.

Se introduce luego en el intrincado tema de los arts. 28, 29 y 30 de la Ley de Contrato de Trabajo, abarcando todas las hipótesis posibles e inclusive estudiando el tema de la dependencia interempresaria y su relación con el contrato de trabajo. También trata la cuestión de la transferencia del establecimiento y todas las variables que surgen del art. 225 y ss. de la citada ley.

Finalmente, Arias Gibert trata el contenido y las modalidades del contrato de trabajo, para así dar forma acabada al negocio jurídico laboral, respetando en todo su alcance el título de la obra.

Es realmente un libro que lleva a la lectura por la importancia del tema en cuestión, la profundidad con que es tratado por el autor y la polémica siempre subyacente y enriquecedora para los lectores. Recomiendo su lectura y, a debatir. ♦

**ABOGADOS
LABORALISTAS**

ESTUDIO

FERRARI | KIEL

Y ASOCIADOS

Alejandro Raúl Ferrari
Pablo Gustavo Kiel

LEGISLACIÓN

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) DECRETO 1465/2007 - MEDIACIÓN Y CONCILIACIÓN.

Publicado en el Boletín Oficial del 19 de octubre de 2007.

–En caso de que el reclamante, conforme a lo previsto en el artículo 1º de la presente reglamentación, opte por llevar a cabo la mediación obligatoria por ante mediador designado por elección, deberá abonar un arancel de DIEZ PESOS (\$ 10), el que deberá ser ingresado por medio de depósito a efectuarse en la cuenta oficial correspondiente conforme lo disponga el MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, y su constancia de pago, presentada al mediador.

–En el caso de que el reclamante, conforme a lo previsto en el artículo 4º de la Ley Nº 24.573, formalice su pretensión ante la Mesa General de Entradas de la Cámara del fuero que corresponda, deberá acreditar el pago de un arancel de VEINTICINCO PESOS (\$ 25) exhibiendo el comprobante del depósito efectuado en la cuenta oficial correspondiente, y presentará por cuadruplicado un formulario que aprobará al efecto el MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS.

–Los honorarios que percibirá el mediador por su tarea en las mediaciones oficiales que resultare sorteado, se fijan de acuerdo a las siguientes pautas:

1) Asuntos en los que se encuentren involucrados montos hasta la suma de PESOS MIL QUINIENTOS (\$ 1.500): PESOS DOSCIENTOS (\$ 200), retribución que será considerada básica a los efectos del artículo 10 de la Ley Nº 24.573.

2) Asuntos en los que se encuentren involucrados montos superiores a PESOS MIL QUINIENTOS (\$ 1.500) y hasta TRES MIL (\$ 3.000): PESOS TRESCIENTOS (\$ 300).

3) Asuntos en los que se encuentren involucrados montos superiores a PESOS TRES MIL (\$ 3.000) y hasta PESOS SEIS MIL (\$ 6.000): PESOS SEISCIENTOS (\$ 600).

4) Asuntos en los que se encuentren involucrados montos superiores a PESOS SEIS MIL (\$ 6.000) y hasta PESOS TREINTA MIL (\$ 30.000), o se trate de asuntos en los que no se determinó el monto en el formulario de requerimiento: PESOS NOVECIENTOS (\$ 900).

5) Asuntos en los que se encuentren involucrados montos a partir de PESOS TREINTA MIL (\$ 30.000) en adelante: PESOS MIL DOSCIENTOS (\$ 1.200) A los fines de determinar la base sobre la que se aplicará la escala mencionada, deberá tenerse en cuenta el monto del acuerdo o el de la sentencia comprensivo del capital y sus intereses.

–Si promovido el procedimiento de mediación, éste se interrumpiese o fracasase y por cualquier causa no se iniciase el juicio por parte del reclamante dentro de los SESENTA (60) días corridos, quien promovió la mediación deberá abonar al mediador en concepto de honorarios la suma de PESOS TRESCIENTOS (\$ 300) a cuenta de lo que correspondiese si se iniciara posteriormente la acción y se dictase sentencia o se arribase a un acuerdo. El plazo se contará desde el día en que se expidió el certificado negativo de mediación. Si el juicio fuese iniciado dentro del término mencionado, la parte deberá notificar la promoción de la acción al mediador que intervino. El mediador tendrá derecho a percibir de quien resulte condenado en costas en el pleito el monto total de sus honorarios o la diferencia entre éstos y la suma que hubiese percibido a cuenta, por lo que la conclusión del proceso le debe ser notificada y debe ser citado antes de disponerse el archivo o paralización de las actuaciones o de homologarse algún acuerdo que ponga fin al juicio. En caso de que el reclamante desista de la mediación cuando el mediador ya ha tomado conocimiento de su designación, a éste le corresponderá la mitad de los honorarios a que hubiese tenido derecho en el supuesto de concluir la mediación.

2) DECRETO 1472/2007 – RENUNCIA DE JUEZ DE CÁMARA LABORAL.

Publicado en el Boletín Oficial del 22 de octubre de 2007.

–Acéptase, a partir del 31 de octubre de 2007, la renuncia presentada por la señora doctora Alcira Paula Isabel PASINI (D.N.I. Nº 5.421.963) al cargo de JUEZ DE LA CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO DE LA CAPITAL FEDERAL, SALA "IX".

3) DECRETO 1544/2007 – RENUNCIA DE JUEZ.

Publicado en el Boletín Oficial del 08 de noviembre de 2007.

–Acéptase, a partir del 31 de diciembre de 2007, la renuncia presentada por el señor doctor Edgardo Antonio ISOLA (Mat.4.294.502) al cargo de JUEZ NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO DE LA CAPITAL FEDERAL, JUZGADO Nº 68.

4) RESOLUCIÓN 642/ 2007 DE ANSES – CERTIFICACIÓN DE SERVICIOS.

Publicado en el Boletín Oficial del 17 de octubre de 2007.

–ARTICULO 1º.- Dispónese el desarrollo del sistema informático que permitirá a los empleadores comprendidos en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, generar y emitir la certificación de servicios y remuneraciones prevista en el artículo 12, inciso g) de la Ley Nº 24.241. La certificación contendrá la información que surja de las declaraciones juradas determinativas del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) presentadas por los mencionados empleadores y de las bases de la Administración Nacional de la Seguridad Social.

–ARTICULO 2º.- El sistema informático desarrollado estará disponible en la página “WEB” institucional de esta ANSES (www.anses.gov.ar) y de la Administración Federal de Ingresos Públicos (www.afip.gov.ar) y los empleadores ingresarán a las mismas mediante la utilización de clave de acceso que podrá ser la denominada “Clave Tributaria de AFIP” o la “Clave de la Seguridad Social” que emite ANSES. El sistema podrá requerir, según los períodos que comprenda la certificación de servicios, el número de cuenta o de inscripción del empleador ante la ex Dirección Nacional de Recaudación Previsional o el número de afiliación del trabajador ante la ex Caja de Previsión Social que haya correspondido según la actividad realizada.

–ARTICULO 3º.- El sistema generará la certificación de servicios mediante un formulario que se emitirá con los datos y bajo las condiciones que disponga la Administración Nacional de la Seguridad Social.

–ARTICULO 4º.- Las Certificaciones de Servicios conformadas por los empleadores por vía electrónica y/o manual serán registradas en el Administrador de Historia Laboral de ANSES, de acuerdo con las reglas definidas para la incorporación de novedades en dicho Administrador, aplicándose las normas en vigencia a los efectos de acreditar la prueba de servicios prestados para el otorgamiento de los beneficios y prestaciones que correspondan.

–ARTICULO 5º.- Establécese que la ANSES tomará como válidas todas las certificaciones de servicios y remuneraciones emitidas con anterioridad a la pue-

ta en vigencia del Sistema Informático. Asimismo, aquellas empresas que hubieren cesado con anterioridad al año 1994 y que en su defecto no tengan clave fiscal deberán presentar la solicitud de aceptación de certificaciones de servicios en papel ante esta Administración, de acuerdo al procedimiento fijado ante tal fin.

–ARTICULO 6º.- El sistema que por la presente se aprueba entrará en vigencia a partir del primer día hábil del mes siguiente en que se encuentre operativo en la página institucional “web” de este organismo y de la Administración Federal de Ingresos Públicos. A partir de esa fecha, las futuras certificaciones de servicios deben emitirse a través de este mecanismo.

5) RESOLUCIÓN 8/2007 DEL CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA.

Publicado en el Boletín Oficial del 20 de noviembre de 2007.

–Establécense las remuneraciones para el personal docente incluido en el artículo 18, inciso b) de la Ley Nº 13.047, que se desempeña en los establecimientos privados de enseñanza comprendidos en el artículo 2º, inciso a) de la misma.

a) Para el personal docente de mecanografía, taquigrafía, caligrafía, telegrafía, radiotelegrafía, mecánica, labores y otras materias técnicas o prácticas que por su \$ 970,63 naturaleza no están incluidas en las categorías de personal Administrativo y/o de Maestranza
b) Para el Director, Vich director, Jefe o Encargado de Sección y Subjefe o Suben cargado de Sección: un adicional por cargo de:

Director \$ 84,22

Vice director \$ 74,05

Jefe o Encargado de Sección \$ 57,48

Subjefe o Suben cargado de Sección \$ 51,04

Los sueldos establecidos en este artículo se aplicarán íntegramente al personal que trabaje 48 horas semanales y en forma proporcional al personal que trabaje menor horario. El adicional indicado en el punto b) se pagará cualquiera sea el horario que desempeñe dicho personal.

–Establecer para el personal que a continuación se detalla y que se encuentra exceptuado del régimen previsto en el artículo precedente, los siguientes sueldos, a partir del 1 de octubre de 2007:

a) Para el personal docente a cargo de materias culturales o científicas, que posea título habilitante para la especialidad que dicta: por hora semanal de clase de 60 \$ 36,46 minutos de duración.

b) Para el personal referido precedentemente que no posea título habilitante \$ 33,68

c) Para el maestro/a de escuela diferencial, con título habilitante para la especialidad: por hora semanal de clase de 60 minutos de duración \$ 39,24

d) Para el personal referido precedentemente que no posea título habilitante: por hora semanal de clase de 60 minutos de duración: \$ 36,46

e) Para la maestra de Jardín de Infantes, con título habilitante para la especialidad: por hora semanal de clase de 60 minutos de duración \$ 36,46

f) Para el personal referido precedentemente que no posea título habilitante: por hora semanal de clase de 60 minutos de duración \$ 33,68

g) Para el personal retribuido a porcentaje: que cumpla un horario de 40 horas \$ 968,67 semanales se le garantizará una retribución mensual de \$968,67, el que deberá ser aumentado o disminuido en forma proporcional en caso de mayor o menor horario que el indicado precedentemente.

h) Para el personal docente empleado en la corrección de cursos por \$ 1,67 correspondencia y retribuido por tareas: \$ 595,58 mensuales, más un adicional por cada tarea correctora de

Los ayudantes de docentes a cargo de materias culturales o científicas que actúen simultáneamente en la clase con el profesor titular, bajo la dirección y supervisión de éste, percibirán las remuneraciones establecidas en el Artículo 1º, inciso a).

–Las asignaciones establecidas en los artículos que anteceden, son independientes de las que puedan corresponder por la bonificación por antigüedad que fija el Artículo 18º, inciso b) de la Ley 13.047 y por salario familiar.

–Las remuneraciones previstas en los artículos precedentes podrán ser compensadas hasta su concurrencia con los montos que, cualquiera sea su naturaleza y denominación, los empleadores se encontraran abonando a su personal docente con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente resolución. El cumplimiento de la presente resolución no podrá importar, en ningún caso, disminución alguna en la retribución que los docentes perciben en la actualidad.

6) RESOLUCIÓN 9/2007 DEL CONSEJO GREMIAL DE ENSEÑANZA PRIVADA.

Publicado en el Boletín Oficial del 20 de noviembre de 2007.

–Establecer para el personal incluido en el artículo 18, inciso b) de la Ley 13.047 que se desempeña en los establecimientos privados de enseñanza comprendidos en el Artículo 2º, inciso a) de la misma, los siguientes sueldos mínimos, los que regirán a partir

del 1º de octubre de 2007 conforme se detalla a continuación:

a) Para el preceptor extraprogramático, por hora semanal de sesenta minutos \$ 32,29

b) Para el Director de Escuela Idiomatica que cumpla cuatro horas diarias de \$ 1.097,04 60 minutos de tarea, sin título habilitante:

Cuando posea título habilitante:\$ 1.140,27

c) El personal docente no comprendido en planta orgánico funcional que presta servicios en los establecimientos incorporados a la enseñanza oficial, devengará una retribución mínima mensual, por cada hora semanal de sesenta minutos de duración, Cuando posea título habilitante:\$ 36,35

Cuando no posea título habilitante:\$ 33,64

d) Para el maestro/a de cursos extraprogramáticos diferenciales, por cada hora semanal de sesenta minutos –Cuando posea título habilitante \$ 39,28

–Cuando no posea título habilitante \$ 36,57

e) Cuando el personal a que se refiere el inciso b) cumpla sus tareas en tiempo mayor o menor que el previsto, el sueldo mínimo que establece la presente resolución aumentará o disminuirá proporcionalmente. –En los casos regidos por más de una disposición se aplicará la más favorable al personal

7) RESOLUCIÓN 59/2007 DE LA COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO - SUELDOS.

Publicado en el Boletín Oficial del 06 de noviembre de 2007.

–Establecer para todos los trabajadores permanentes que desarrollan tareas en el marco del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la Ley 22.248 un adicional por TITULO conforme a continuación se detalla:

a) Por Título Universitario o estudios superiores de tercer nivel, correspondiente a planes de estudio de cuatro (4) años, el 20% del sueldo básico de la categoría que reviste. Percibirá el adicional únicamente quien cumpla funciones para cuyo desempeño sea exigencia su posesión.

b) Por estudio superior de tercer nivel, correspondientes a planes con una duración de dos (2) a tres (3) años, el 15% del sueldo básico de la categoría que reviste. Percibirá el adicional únicamente quien cumpla funciones para cuyo desempeño sea exigencia su posesión.

c) Por Título Secundario correspondiente a planes de estudio de cinco (5) años o más años, el 10% del sueldo básico de la categoría que reviste.

d) Por Título Secundario correspondiente a ciclo básico y Título o Certificado de capacitación otorgado por organismos gubernamentales o reconocidos oficial-

mente, cuyos planes de estudio no sean inferiores a tres (3) años, el 7% del sueldo básico de la categoría que reviste.

e) Por Certificado de capacitación, cuyos planes de estudio no sean inferiores a tres (3) meses, el 3% del sueldo básico de la categoría que reviste.

–No podrá bonificarse más de un Título por empleado, recomendándose –en todos los casos– aquel al que corresponda un adicional mayor. En lo que hace al Personal no permanente, dichas bonificaciones se abonarán a los trabajadores comprendidos en el Título II de la Ley 22.248, solamente cuando las tareas a realizar requieran título habilitante, matrícula para su ejercicio o una formación especial para su desarrollo.

- Establecer para todos los trabajadores permanentes que desarrollan tareas en el marco del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la Ley 22.248 una retribución adicional por Capacitación debida mente certificada, conforme a continuación se detalla: Para “Jornadas de Especialización” Se debe remunerar al trabajador tomando en cuenta la participación en una jornada cuya duración no sea menor a 8 (ocho) horas con un 1% (UNO POR CIENTO) del sueldo básico de la categoría que reviste. A partir de dicha base el derecho a percibir un pago adicional estará relacionado con la presentación de la documentación que certifique la asistencia a una jornada cuya duración se prolongue entre 8 (OCHO) y 100 (CIEN) horas, según la siguiente escala:

Porcentajes respecto del sueldo básico de la tarea que reviste el trabajador.

16 horas:	1,25%
24 horas:	1,50%
32 horas:	1,75%
40 horas	2,00%
48 horas	2,25%
56 horas	2,50%
64 horas:	2,75%
72 horas	3,00%
80 horas:	3,25%
88 horas:	3,50%
96 horas:	3,75%

8) RESOLUCIÓN 62/2007 DE LA COMISIÓN NACIONAL DE TRABAJO AGRARIO - SUELDOS.

Publicado en el Boletín Oficial del 06 de noviembre de 2007.

–Se establece un premio por título, de carácter remunerativo para todos los trabajadores permanentes que se desempeñen en explotaciones agrarias de manera

continua o transitoria, que desarrollan sus tareas en el marco del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, anexo a la Ley 22.248, consistente en un valor de \$ 38.- (PESOS TREINTA Y OCHO) y \$ 46.- (PESOS CUARENTA Y SEIS) para aquellos que hayan concluido sus estudios primarios y secundarios respectivamente, en el ámbito de la Comisión Asesora Regional N° 14, Provincia de SANTIAGO DEL ESTERO.

–La presente Resolución tendrá vigencia a partir del 1° de julio de 2007.

–Este premio se hará efectivo para todos los trabajadores que presenten la debida documentación que acredite los estudios realizados.

9) RESOLUCIÓN 1371/2007 DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN – VALES DE ALMUERZO.

Publicado en el Boletín Oficial del 20 de noviembre de 2007.

–Modifíquese el importe fijado por el Decreto N° 592/1995, estableciéndose

la suma de PESOS VEINTICINCO (\$ 25), por día hábil por persona, como límite máximo que podrán percibir los trabajadores en concepto de vales de almuerzo a fin de evitar cualquier tipo de comportamiento que implique fraude a la legislación laboral y/o pretenda desnaturalizar este beneficio social.

RESOLUCIÓN 1.356/2007 DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN de fecha 13 de noviembre de 2007 - TELEGRAMA OBRERO.

Artículo 1º: Considéranse incluidas en el inciso a) del artículo 2º de la Ley N° 23.789 las siguientes comunicaciones:

- a) Las cursadas por los trabajadores a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.).
- b) Las remitidas por los derecho-habientes del causante a su ex empleador solicitando la certificación de servicios del trabajador fallecido.



Veinticinco vagabundos andrajosos (fragmento)

-----> por Charles Bukowski ¹

(...) me levanté y fui al escondite del dinero. Nos quedaban ciento ochenta dólares. Bueno, había sido peor muchas otras veces (...) Kathy estaba pintándose los labios ante el espejo. Le di un pellizco en el trasero y la besé detrás de la oreja. Tráeme también un poco de cerveza y puros. Necesito olvidar.

Se fue y oí tintinear sus tacones en el camino. Era la mejor mujer que podía haber encontrado y la había encontrado en un bar. Me retrepé en el sillón y contemplé el techo. Un golfo. Yo era un golfo. Siempre esa repugnancia hacia el trabajo, siempre intentando vivir de la suerte. Cuando Kathy regresó le dije que me sirviera un buen trago. Sabía hacerlo. Le quitó incluso el celofán al puro y me lo encendió. Parecía alegre y estaba muy guapa. Hicimos el amor. Hicimos el amor en medio de la tristeza. Me reventaba verlo irse todo: coche, casa, perro, mujer. Había sido una vida fácil y agradable.

Tenía que estar muy afectado porque abrí el periódico y busqué la sección de ofertas de trabajo.

—mira, Kathy, aquí hay algo. Se necesitan hombres, domingo. Paga el mismo día.

—oh, Hank, descansemos mañana. Ya conseguirás ganar con los caballos el martes. Entonces todo parecerá mejor.

—pero mierda, niña, ¡cada billete cuenta! Los domingos no hay carreras. Hay en Caliente, sí, pero piensa en ese veinticinco por ciento que cobra Caliente y en la distancia. Puedo divertirme y beber esta noche y luego coger esa mierda mañana. Esos billetes extra pueden significar mucho.

Kathy me miró extrañada. Jamás me había oído hablar así. Yo siempre actuaba como si nunca fuese a faltar el dinero. Aquella pérdida de quinientos dólares me había alterado por completo. Me sirvió otro buen trago. Lo bebí inmediatamente. Alterado, señor, señor, las fábricas. Los días desperdiciados, los días sin sentido, los días de jefes y menos, y el reloj, lento y brutal.

Bebimos hasta las dos, lo mismo que en el bar, y luego nos fuimos a la cama, hicimos el amor, dormi-

mos. Puse el despertador para las cuatro, me levanté; cogí el coche y estaba en el centro de la ciudad a las cuatro y media. Me planté en la esquina con unos veinticinco vagabundos andrajosos. Allí estaban liando cigarrillos y bebiendo vino.

Bueno, es dinero, pensé. Volveré...algún día iré de vacaciones a París o a Roma. Que se vayan a la mierda estos tipos. Yo no pertenezco a esto.

Entonces algo me dijo, eso es lo que están pensando TODOS: yo no pertenezco a esto. TODOS ELLOS están pensando lo mismo. Y tienen razón. ¿sí?

Hacia las cinco y diez apareció el camión y subimos.

Dios mío, ahora podría estar durmiendo con el culo pegado al lindo culo de Kathy. Pero es dinero, dinero.

Algunos contaban que acababan de salir del furgón. Apestanaban los pobres. Pero no parecían tristes. Yo era el único triste.

Ahora estaría levantándome a echar una meada. Tomando una cerveza en la cocina, esperando el sol, viendo cómo iba haciéndose de día. Contemplando mis tulipanes. Y luego volvería a la cama con Kathy

(...)

Luego alguien gritó:

—¡todos fuera!

Yo les seguí y entramos en una habitación grande y nos sentamos en esas sillas como las que había en la escuela, más bien en la universidad, por ejemplo en la clase de Formación Musical, con un gran brazo de madera para apoyar el brazo derecho y poder poner el cuaderno y escribir. En fin, allí estuvimos sentados otros cuarenta y cinco minutos. Luego, un chico listo con una lata de cerveza en la mano, dijo:

—¡bueno coged los SACOS!

Todos los vagabundos se levantaron inmediatamente y CORRIERON hacia la gran habitación del fondo. Qué demonios, pensé. Me acerqué lentamente y miré en la otra habitación. Allí estaban empujándose y disputando a ver quién se llevaba los mejores sacos. Era una lucha despiadada y absurda. Cuando

salió el último de ellos, entré y cogí el primer saco que había en el suelo. Estaba muy sucio y lleno de agujeros y desgarrones. Cuando salí al otro lado, todos los vagabundos tenían los sacos a la espalda. Yo me senté y esperé sentado con el mío en las rodillas. Han debido tomarnos el nombre en algún momento, pensé creo que fue antes de darnos el papel del café y el bollo cuando di mi nombre. En fin, fueron llamándonos en grupos de cinco o seis o siete. Así pasó, más o menos, otra hora. Cuando entré en la caja de aquel camión más pequeño con unos cuantos más, el sol ya estaba bastante alto; nos dieron a cada uno un pequeño plano de las calles en que teníamos que entregar los papeles. A mí también. Miré inmediatamente las calles: ¡DIOS TODOPODEROSO DE TODA LA CIUDAD DE LOS ANGELES TENIAN QUE DARMERME PRECISAMENTE MI PROPIO BARRIO!

Yo me había hecho una reputación de borracho, jugador, vivales, de vago, de especialistas en chollos, ¿cómo podía aparecer allí con aquel saco cochambroso a la espalda, a entregar folletos publicitarios?

Me dejaron en mi esquina. Era una zona muy familiar, realmente, allí estaba la floristería, allí estaba el bar, la gasolinera, todo... a la vuelta de la esquina mi casita con Kathy durmiendo en la cama caliente. Hasta el perro estaba durmiendo. En fin, es mañana de domingo, pensé. Nadie me verá. Duermen hasta tarde. Haré la condenada ruta. Y me dispuse a hacerla.

Recorrí dos calles a toda prisa y nadie vio al gran hombre de mundo de suaves manos blancas y grandes ojos soñadores. Lo conseguí.

Enfilé la tercera calle. Todo fue bien hasta que oí la voz de una niña. Estaba en su patio. Unos cuatro años.

—¡Hola, señor!

—¿sí? ¿qué pasa niña?

—¿dónde está tu perro?

—oh, jajá, aún dormido.

—oh.

Siempre paseaba al perro por aquella calle. Había allí un solar vacío donde cagaba siempre el perro. Éste fue el final. Cogí los folletos que quedaban, los basculé en la parte trasera de un coche abandonado junto a la autopista. El coche llevaba allí meses sin ruedas. No sabía las consecuencias que podía tener, pero eché todos los papeles en la parte trasera. Luego doblé la esquina y entré en mi casa. Kathy aún estaba dormida. La desperté.

—¡Kathy! ¡Kathy!

—oh, Hank... ¿todo bien?

Vino el perro y le acaricié.

—¿sabes lo que HICIERON ESOS HIJOS DE PUTA?

—¿qué?

—¡me dieron mi propio barrio para repartir folletos!

—oh. Bueno, no es muy agradable, pero no creo que a la gente le importe.

—¿es que no comprendes? ¡con la reputación que me he creado! ¡yo soy un vivo! ¡no pueden verme con un saco de mierda a la espalda!

—¡bah, no creo que tengas esa reputación! Son cosas tuyas.

—¿pero qué demonios dices? ¡has estado con el culo caliente en esta cama mientras yo estaba ahí fuera con un montón de soplapollas!

—no te enfades. Espera un momento que voy a mear.

Esperé allí mientras ella soltaba su soñoliento pis femenino.

¡Dios mío, qué lentas son! El coño es una máquina de mear muy ineficaz. Es mucho mejor el pijo.

Kathy salió.

—mira Hank, no te preocupes. Me pondré un vestido viejo y te ayudaré a repartir los folletos. En seguida acabamos. Los domingos la gente duerme hasta tarde.

—¡pero si ya me han VISTO!

—¿que ya te han visto? ¿quién?

—esa chiquilla de la casa marrón de la calle West Moreland.

—¿te refieres a Myra?

—¡no sé cómo se llama!

—si sólo tiene tres años.

—¡no sé cuantos años tiene, pero me preguntó por el perro!

—qué te dijo del perro?

—¡me preguntó dónde ESTABA?

—vamos, yo te ayudaré a librarse de esos folletos.

Kathy se estaba poniendo un vestido viejo, raído y gastado.

—ya me he librado de ellos. Se acabó. Los eché en ese coche abandonado que hay en la autopista.

—¿no lo descubrirán?

—¡JODER! ¡y qué más da!

(...).

Terminé la cerveza, tomé otra, luego salí, anduve tres manzanas y me senté en las escaleras de una tienda de ultramarinos cerrada que según el plano sería el lugar de reunión donde tenía que recogerme el encargado. Estuve sentado allí desde las diez a las dos y media. Fue aburrido y seco y estúpido y tortuoso y absurdo. El maldito camión llegó a las dos y media.

—hola, amigo.

—qué hay

—¿acabó ya?

—sí.

—¿es usted rápido!

—sí.

—quiero que ayude a este tipo a terminar su ruta.

—vaya por Dios, hombre.

Entré en el camión y me llevó. Allí estaba aquel tipo. Se ARRASTRABA. Depositaba cada folleto con gran cuidado en los porches. Cada porche recibía un tratamiento especial y además parecía que el trabajo le encantaba. Sólo le quedaba una manzana. Liquidé la cuestión en cinco minutos luego nos sentamos y esperamos el camión. Durante una hora.

Nos llevaron de nuevo a la oficina y nos sentamos otra vez en aquellas sillas. Luego aparecieron dos tipos insolentes con latas de cerveza en la mano. Uno decía los nombres y el otro daba a cada uno su dinero.

En una pizarra detrás de las cabezas de aquellos tipos estaba escrito con tiza el siguiente mensaje:

TODO EL QUE TRABAJE PARA NOSOTROS
TREINTA DIAS SEGUIDOS

SIN PERDER UN DIA

RECIBIRA

GRATIS

UN TRAJE USADO

Estuve observando a mis compañeros mientras les entregaban el dinero. No podía ser cierto. PARECIA que cada uno de ellos recibía tres billetes de dólar. Por entonces, el salario base legal era un dólar por hora. Yo había estado en aquella esquina a las cuatro y media de la mañana y eran entonces las cuatro y media de la tarde. Para mí, eran doce horas.

Fui de los últimos que llamaron. Creo que el tercero empezando por la cola. Ni uno solo de aquellos vagabundos protestó, cogieron sus tres dólares y se largaron.

—¡Bukowski! —aulló el muchachito impertinente de la lata de cerveza.

Me acerqué. El otro contó tres billetes muy limpios y crujientes.

—escuche —dije—, ¿es que no saben que hay un salario mínimo legal? Un dólar por hora.

El tipo alzó su cerveza.

—descontamos el transporte, el desayuno, y demás. Sólo pagamos por tiempo medio de trabajo y calculamos unas tres horas.

—he perdido doce horas de mi vida y ahora tendré que coger el autobús para llegar hasta donde está mi coche y poder volver a casa.

—tienes suerte de tener coche.

—¡y tú de que no te meta esa lata de cerveza por el culo!

—yo no soy quien decide la política de la empresa, señor. No me eche a mí la culpa.

—¡les denunciaré a las autoridades!

—¡Robinson! —aulló el otro impertinente.

El penúltimo vagabundo se levantó de su asiento a por sus tres dólares mientras yo cruzaba la puerta camino del Bulevar Beverly, a esperar el autobús. Cuando llegué a casa y me vi con un trago en la mano eran las seis o así. Cogí una borrachera respetable. Estaba tan furioso que le eché tres polvos a Kathy. Rompí una ventana. Me corté un pie con los cristales. Canté canciones de Gilbert & Sullivan que me había enseñado en otros tiempos un profesor inglés chiflado que daba una clase de inglés que empezaba a las siete de la mañana. En el City College de los Angeles.

(...)

Y ese martes, en Hollywood Park, gané ciento cuarenta dólares a las carreras e inmediatamente volví a ser amante despreocupado, vividor, jugador, chulo reformado y cultivador de tulipanes. Llegué y enfilé lentamente la entrada de casa en el coche, saboreando los últimos rayos del sol crepusculares. Y luego, entré por la puerta trasera. Kathy había preparado carne con muchas cebollas y chorraditas y especias, tal como me gustaba a mí. Estaba inclinada sobre la cocina y la agarré por detrás.

(...)

Un momento después me senté en mi sillón y oí repiquetear sus tacones en el camino. Había una pelota de tenis. Cogí la pelota de tenis y la tiré en el suelo de forma que rebotase hacia la pared y de allí al aire. El perro, que medía uno cincuenta de largo por uno de alto, y era medio lobo, saltó al aire, se oyó el chasquido de los dientes; había cogido la pelota de tenis, casi junto al techo. Por un instante pareció colgar allá arriba. Qué perro maravilloso, qué vida maravillosa. Cuando llegó al suelo, me levanté a ver cómo iba el guiso. Perfectamente. Todo iba perfectamente.

Nota

1. Charles Bukowski (1920 - 1994) es quizá el último escritor *maldito* de la literatura norteamericana y un enemigo de lo "políticamente correcto" antes de que esa expresión tuviera sentido. La Buena Letra eligió para publicar, uno de sus numerosos cuentos relacionados con la aversión al trabajo del protagonista.