

ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS

LA CAUSA LABORAL



Para pensar el derecho del trabajo desde el principio protectorio.

Revista Bimestral • Año VIII • N° 36 • Octubre de 2008



Escriben

Matías Cremonte

María Martha
Terragno

Eduardo Goldstein

Héctor P. Recalde

María Eugenia
Caggiano

Guillermo Gianibelli

Luis Roa

Horacio González

Horacio Schick

N° 36



PROPIEDAD DE
ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

DIRECTOR

Luis Enrique Ramírez

CONSEJO DE REDACCIÓN

Luis Enrique Ramírez
Guillermo Pajoni
Fernando Vigo
Ciro Ramón Eyra
Cynthia Benzion
Carlos Pablo Sztternszejn
León Piasek
Elbio Blanco
Moisés Meik
Héctor Omar García
Alejandro Raúl Ferrari

DISEÑO GRÁFICO

Patricia Leguizamón

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

Guillermo Pajoni

VICEPRESIDENTE

Luis Enrique Ramírez

SECRETARIO GENERAL

Fernando Nuguer

TESORERO

Fernando Norberto Vigo

SECRETARIO ACADÉMICO

Moisés Meik

SECRETARIA DE ACTAS

Cynthia Benzion

SECRETARIO DE PRENSA

León D. Piasek

SECRETARIO DE PUBLICACIONES

Alejandro R. Ferrari

SECRETARIO DE REL. INSTITUCIONALES

Eduardo Tavani

VOCALES

Ciro Ramón Eyra
Carlos Pablo Sztternszejn
Antonio J. Barrera Nicholson
Teodoro Sánchez de Bustamante
Guillermo Gianibelli
Adolfo Eduardo Matarrese
Raquel Coronel
Sara M. Molas Quiroga
Guillermo A. Wiede
Guillermo Pérez Crespo
Luciano Foti
Diego Spaventa

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: 588179

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 el Consejo de Redacción	2
DOCTRINA	
La pluralidad sindical en el sector público, <i>por Matías Cremonte</i>	4
Violencia laboral: una mirada colectiva, <i>por María Martha Terragno</i>	11
Discriminación en el trabajo en el Uruguay por raza, ascendencia nacional y etnia, <i>por Eduardo Goldstein</i>	17
Si la ley de Riesgos del Trabajo fuera justa no habría juicios, <i>por Héctor P. Recalde</i>	23
Los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad Laboral como estrategia para el trabajo saludable, <i>por María Eugenia Caggiano</i>	25
¿Hay un "modelo social europeo"? Apuntes a partir de las normas sobre inmigración y jornada de trabajo, <i>por Guillermo Gianibelli</i>	27
La ley 13.828 y las fábricas recuperadas, <i>por Luis Roa</i>	32
La reglamentación de la movilidad jubilatoria y la Constitución, <i>por Horacio González</i>	34
Un discurso preocupante, <i>por Horacio Schick</i>	40
INSTITUCIONALES	
Informe del Grupo de Expertos en Relaciones Laborales	44
Reunión con la Secretaria de Trabajo de la Nación	45
Atilio Librandi. Homenaje a un socio honorario al cumplir sus primeros noventa años	46
Palabras de Atilio Librandi	47
LÁGRIMAS Y SONRISAS	48
ACTUALIDAD	
Carta de Brasilia de la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo	51
JURISPRUDENCIA	54
LEGISLACIÓN	63
LA BUENA LETRA	
Poema de Langston Hughes	64

LRT: Balance y perspectivas

Se han cumplido doce años de vigencia de la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT), y cuatro desde que la Corte Suprema de Justicia de la Nación dinamitara los principales pilares del sistema, con los conocidos fallos “Castillo”, “Aquino” y “Milone”. Una buena oportunidad para hacer un balance de lo ocurrido con esta ley, y para planearnos el futuro.

Si tuviéramos que resumir en una sola palabra ese balance, diríamos **FRACASO**. Algo que casi en soledad pronosticábamos en 1996, y que ahora tiene la fuerza de un diagnóstico apoyado en la más contundente evidencia científica. Hoy advertimos que son muchos los que cuestionan a la LRT, incluso del sector empresario y del académico. Como se dice popularmente, con el diario del lunes todos somos expertos en fútbol.

Es más que claro que la LRT tenía tres objetivos aparentes: a) prevenir los riesgos del trabajo; b) reparar los daños provocados por aquéllos riesgos que no se pudieron neutralizar; y c) bajar la litigiosidad que caracterizó la última etapa del sistema anterior. En todos ellos fracasó. La realidad nos muestra que en nuestro país es muy poco lo que se ha avanzado en materia de prevención. El 12/09/2008, en su Boletín, la Superintendencia del Riesgo del Trabajo (SRT) informa que en el radio de la ciudad de Buenos Aires, en el marco de un reciente operativo, se inspeccionaron 300 obras en construcción, debiendo suspenderse las tareas en el 60% de los casos, por detectarse **riesgos graves** para la salud y la vida de los trabajadores. En Argentina mueren por año 14 trabajadores por cada 100.000, mientras que en Canadá la relación es 6/100.000 y en EE.UU 5/100.00. En la provincia de Buenos Aires hay un inspector de higiene y seguridad laboral por cada 200.000 trabajadores, mientras que la media europea es de uno por cada 11.000. Lo que se suele decir: para muestra bastan estos botones.

En el terreno de la reparación de los daños causados por los siniestros laborales, alcanza con decir que, gracias a la LRT, en nuestro país tuvimos las muertes más baratas del mundo. Pero lo más grave es que no

menos del 70% de los infortunios quedaron sin cobertura, tal como se demostrará seguidamente. Por último, las tremendas injusticias e iniquidades han provocado una natural y lógica reacción de las víctimas, lo que ha producido un incremento de la litigiosidad, sólo atribuible a la “industria del despojo”.

En lo que la LRT no fracasó es en sus objetivos ocultos: a) generarle un nuevo negocio a los grandes grupos económicos y financieros; y b) bajarles el costo laboral a las empresas.

Diagnosticado el fracaso de la LRT, corresponde analizar su etiología. Y la respuesta es muy sencilla: el origen de todos los males del sistema está en la mercantilización de la salud y la vida de los trabajadores, vía la “privatización” de su gestión. Haber colocado como operador a sujetos que actúan con fin de lucro, ha sido el peor error (si es que se puede llamar “error”) que cometió el legislador de 1995. Aseguradoras y víctimas de siniestros laborales tienen intereses claramente opuestos y contradictorios. En un juego de suma cero, lo que una parte gana la otra lo pierde, y en un terreno en el que la correlación de fuerzas es manifiestamente desfavorable para una de ellas, no hace falta consultar el Oráculo de Delfos para saber quienes perdieron con la LRT. Esto era más que previsible al redactarse la ley. Por lo tanto no sólo hay responsabilidad de sus autores materiales (diputados y senadores), a título de dolo y no de culpa, sino de los “expertos” y “consultores” que participaron en su elaboración. Su enjuiciamiento ético todavía es una asignatura pendiente.

Las consecuencias y los efectos de doce de años de vigencia de la LRT están a la vista. Más del 70% de los siniestros laborales han quedado sin amparo. Las ART han sido sistemáticamente refractarias a las enfermedades laborales. No aceptan patologías columnarias o del sistema osteomuscular; las hernias inguinales y umbilicales son siempre consideradas como “inculpables”; es más fácil pasar un elefante por el ojo de una cerradura que una patología psíquica de origen laboral; las várices en trabajadores que realizan sus tareas de pie y sin deambulacion no son aceptadas y las



reagravaciones son una *rara avis* para las ART. Pero lo más grave es que ni siquiera han dado cobertura a las enfermedades profesionales incluidas en el Listado del art. 6º, ap. 2, de la ley. En el mundo y según la O.I.T., las enfermedades laborales representan el 38% del total de infortunios. En Argentina no superan el dos por ciento ¡Un verdadero milagro! La SRT llama a este fenómeno “subregistro” de las enfermedades profesionales. Nosotros lo llamamos despojo.

Cuando en una sociedad moderna se enfrentan individuos o sectores, que están en una clara situación de desigualdad, se espera que el Estado intervenga y adopte las medidas necesarias para restablecer el equilibrio. ¿Qué pasó en Argentina? Las Comisiones Médicas de la LRT han tenido, en general, una actuación lamentable. Terminaron siendo funcionales a los intereses de las ART. La mayoría de los profesionales que las integran demostraron ignorar principios básicos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, como el principio protectorio. Desarrollaron nuevas doctrinas médicas, según las cuales el trabajo o el ambiente laboral, sin importar sus condiciones, jamás son causa de patologías laborales. Aquellas han sido cómplices de las aseguradoras en la “hazaña” de reducir al 0,17% del total de siniestros cubiertos, a las patologías del sistema osteomuscular, las más comunes en la era industrial.

Si lo de las Comisiones Médicas ha sido lamentable, la actuación de la Cámara Federal de la Seguridad Social (CFSS) ha sido patética. Doce años sin dictar una sola sentencia que sea efectivamente cuestionadora del sistema. La Corte Suprema ha descalificado la LRT jurídica y moralmente. Leyendo sus fallos no queda ninguna duda que se trata de una ley inconstitucional, pero fundamentalmente **inmoral**; pero la CFSS parece haber convivido muy cómoda con ella.

Por todo lo dicho sostenemos que la LRT no admite parches. La reforma tiene que atacar esa lógica perversa de haber puesto el lobo a cuidar las gallinas. Y en doce años el depredador ha dejado un tendal de víctimas. Centenares de miles de trabajadores afectados por infortunios laborales han quedado sin protección. Ha quedado demostrado, una vez más, que el fin de lucro es absolutamente incompatible con la Seguridad Social. Por lo tanto hay que reemplazar a las ART por un ente público de gestión tripartita (trabajadores, empleadores y Estado), lo cual no sólo es perfectamente posible, sino que es la única manera de cumplir con el art. 14bis de la Constitución Nacional (“El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable”). Sólo hace falta decisión política.

La reforma de la LRT, obviamente, debe ajustarse estrictamente a los fallos de la Corte Suprema, pe-

ro, además, debe sustituir el concepto de enfermedad profesional por el de la enfermedad laboral, como contingencia cubierta. La nueva ley tiene que terminar con la teoría de la causa única, demasiado funcional a los intereses de las aseguradoras, y reconocer que en la vida real siempre hay multicausalidad. La tarea tiene que ser causa adecuada o causa eficiente de la aparición de la patología, pero no causa única. Si aceptamos que los riesgos del trabajo son una parte de la Seguridad Social, como lo postula la O.I.T., entonces hay que poner el enfoque en la contingencia, que es la incapacidad laboral o la muerte, y no en el deslinde de causas y responsabilidades, que sólo se justifica en un sistema de responsabilidad individual del empleador.

Se debe contemplar, sí o sí, la necesaria participación de los trabajadores en las cuestiones de higiene y seguridad laboral, siguiendo los pasos de la provincia de Santa Fe y sus Comités Mixtos. Y, por último, se deberá enfrentar el gran desafío de analizar la cobertura de ese 40% de trabajadores que se desempeñan en el sector informal de la economía, y que históricamente ha estado totalmente excluido de toda protección.

Si no se tienen en cuenta las observaciones precedente, entonces marcharemos hacia una nueva frustración. ♦

El Consejo de Redacción

A sesenta años del Convenio 87 de la OIT

-----> por Enrique Mario Rozenberg

Emplazamiento

Este año se cumplen sesenta años de la aprobación del Convenio 87 de la OIT¹ que consagra la libertad sindical, ratificado por nuestro país con ley 14.932 de 1959, en lo que constituye un hito en el desarrollo del derecho internacional del trabajo y justifica algunas consideraciones rápidas.

El aniversario resultó propicio para que el Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales organizara unas Jornadas Internacionales alusivas los días 25 y 26 de Setiembre² que permitieron efectuar un relevamiento de la centralidad de su problemática a la vez que una reseña pluralista de opiniones académicas y vinculadas a los actores sociales.

El Convenio 87 entraña la legitimación en el máximo nivel normativo del sindicato, el derecho a su constitución y actuación. El reconocimiento de este sujeto colectivo es el aspecto más característico del derecho laboral como rama independiente de los estudios jurídicos.

Parece confirmar esta afirmación la circunstancia que el reconocimiento de los derechos individuales del trabajo resultan producto principal (aunque no exclusivo) de la actividad colectiva de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

De otra perspectiva, si nos atuviéramos exclusivamente a su desarrollo lógico-sistemáticos, podría afirmarse que el desarrollo del derecho común habría podido arribar a soluciones y técnicas semejantes a las tuitivas del derecho individual del trabajo, pero ello no hubiera sido posible respecto al derecho colectivo del trabajo que tiene por eje a la organización sindical atento a su esencial originalidad.

Antecedentes

Entre los antecedentes del Convenio 87 de la OIT cabe recordar que la Parte XIII del Tratado de Versalles

de 1919 estableció que el derecho de asociación "para todos los fines que no sean contrarios a las leyes" es de "importancia particular y urgente"³ para obreros y patronos; el Preámbulo de la Constitución de esa organización de 1919⁴; la Declaración de Filadelfia de 1944⁵; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre –Adoptada en la IX Conferencia Internacional Americana, Bogotá, 30-3 al 2-5-48, resolución XXX–⁶; la Declaración Universal de Derechos Humanos del mismo año 1948⁷; el Convenio 11 de 1921 sobre el derecho de asociación (agricultura)⁸; el estudio y proyecto no sancionado finalmente de 1927⁹ debido a disidencias en torno a la consagración de la libertad negativa y otros aspectos¹⁰; trabajos preparatorios e informe de la Comisión de Libertad Sindical creada en 1932 por el Consejo de Administración¹¹.

En los años 1935 y 1936 la Conferencia adoptó sendas Resoluciones respecto de la protección de los trabajadores frente a medidas de discriminación anti-sindical por parte de los empleadores pero el Consejo no incluyó el tema para su tratamiento en el orden del día.

En 1946 la Tercera Conferencia del Trabajo de los Estados de América Miembros de la OIT adoptó la denominada Resolución de México sobre Libertad Sindical en la que por primera vez se enunciaban los principios básico y contenidos que figurarían luego en el Convenio 87, reconocimiento del derecho de sindicación de empleadores y trabajadores sin distinción, constitución de organizaciones de su elección y sin autorización previa, la autonomía interna de las organizaciones, prohibición de una disolución por vía administrativa, derecho a establecer federaciones y confederaciones, el equilibrio entre el respeto de la legalidad y el reconocimiento de los derecho sindicales enunciados anteriormente.

En 1947 la Conferencia adopta el Convenio 84¹² referido al derecho de los empleadores y trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito y también de celebrar convenios colectivos, consultas y acuerdos para la solución de conflictos colectivos.

Libertad sindical como derecho humano fundamental

La aprobación del Convenio sobre Libertad Sindical de la OIT significó la incorporación indudable de este derecho al ámbito del Orden Público Internacional, el *ius cogens*, derecho imperativo internacional indisponible¹³ para los Estados miembros de la comunidad internacional reconociéndolo como Derecho Humano Fundamental.

Los derechos fundamentales plasmados en un conjunto de Declaraciones, Pactos y Convenciones se entrelazan con las disposiciones semejantes de la Organización Internacional del Trabajo constituyendo un bloque de normatividad suprallegal obligatorio.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Adoptado y abierto a la firma por la Asamblea General de las Naciones Unidas por R. 2200 (XXI), en Nueva York el 19/12/66– establece en su Artículo 8 expresamente el reconocimiento del derecho de sindicación y referencia las normas de la Organización Internacional del Trabajo¹⁴.

Cosa semejante efectúa el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo –Adoptado abiertos a la firma por la Asamblea General de las Naciones Unidas por R. 2200 (XXI), en Nueva York el 19/12/1966– en su art. 22¹⁵.

A su turno la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial –Aprobación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; ratificado en nuestro país por la Ley 17.722, BO: 8/5/1968– expresa en sus considerandos previos que se expide "Teniendo presentes el Convenio relativo a la discriminación en materia

de empleo y ocupación aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en 1958"¹⁶ y luego expresamente en relación al derecho de sindicación¹⁷.

Ya nos hemos referido a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y a la Declaración Universal de Derechos Humanos –Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su R. 217 A (III), del 10/12/48– como antecedentes del Convenio 87 (ver notas 7 y 8).

Con posterioridad a la a aprobación de este Convenio otros instrumentos han venido a jerarquizar su aplicación.

En el año 1998 la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derecho Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento de 1998 en su art. 2.a¹⁸ coloca expresamente a la libertad sindical entre los cuatro derechos fundamentales a ser especial y obligatoriamente observados por los Estados aún cuando no hayan ratificado los convenios respectivos por la mera circunstancia de formar parte de la ONU.

La Declaración Socio-Laboral del Mercosur de 1998 consagra a su turno en los arts. 8 y 9 los principios de libertad de asociación y libertad sindical¹⁹.

La reforma constitucional

Esta situación es confirmada por la reforma constitucional del año 1994 que en su art. 75, inc. 22²⁰ siguiendo el precedente Ekmekdjian.

Este artículo, luego de la enumeración de las declaraciones y tratados que consagra, hace referencia a que:

"[...] **en las condiciones de su vigencia**, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse comple-

Ediciones del País



DERECHO LABORAL PRACTICO

Dra. M. M. IRIBARREN

JUNIO 2003

TELEGRAMAS

LIQUIDACIONES FINALES

ESCRITOS JUDICIALES

JURISPRUDENCIA

APÉNDICE LEGISLATIVO

232 PAGINAS

EJECUCION HIPOTECARIA

Victor Hugo Álvarez Chávez

CASUÍSTICA SOBRE

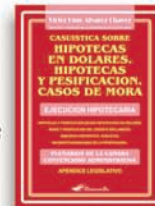
HIPOTECAS EN DOLARES

HIPOTECAS Y PESIFICACIÓN

CASOS DE MORA

- Segunda edición Ampliada -

APÉNDICE LEGISLATIVO - JURISPRUDENCIA



MODELOS DE DOCUMENTOS LABORALES

Dra. M. M. IRIBARREN

CONTRATOS

TELEGRAMAS

LIQUIDACIONES

OTROS DOCUMENTOS

- Cuarta Edición -
240 PÁGINAS

V. H. ÁLVAREZ CHÁVEZ
y N. J. GIMÉNEZ

ACCIÓN JUDICIAL

COBRO DEL VALOR RESCATE DEL SEGURO DE VIDA

Caso Caja Nacional de Ahorro y Seguro en Liquidación

COMENTARIOS JURISPRUDENCIA LEGISLACIÓN APLICABLE



MODELO DE DEMANDA EXPLICADO



Códigos

(Nación - Prov. de Bs. As.)

Códigos de Bolsillo

(Nación - Prov. de Bs. As.)

Leyes y Decretos

(Nación - Prov. de Bs. As.)

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

mentarios de los derechos y garantías por ella reconocidos".

Se ha discutido si esta frase hace referencia a eventuales reservas o declaraciones interpretativas limitantes de su vigencia (p. ej. en el caso de la ratificación de la Convención de los Derechos del Niño, Ley 23.849) que el Estado argentino pudiera formular al momento de su ratificación. No obstante la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dilucidado de modo ajustado el sentido de estas palabras, al año siguientes de la reforma, en el sentido que esta frase hace referencia a "como la convención citada efectivamente rige en el ámbito internacional y considerando particularmente su efectiva aplicación jurisprudencial por los tribunales internacionales competentes para su interpretación y aplicación"²¹; posición esta reiterada y mantenida en la actualidad. Este temperamento señala la obligatoriedad que la interpretación internacional reviste para su aplicación en el ámbito interno ya que no es posible invocar normativa interna que se oponga a la misma conforme lo dispone la Convención de Viena sobre los Tratados de 1969²².

Esta referencia a la jurisprudencia de los tribunales internacionales alude de modo amplio a los que constituyen auténticos órganos jurisdiccionales que se expiden en oportunidad de pronunciarse en cuestiones contenciosas que se le someten (Corte Internacional de Justicia, Corte Interamericana de Derechos Humanos, Corte Europea de Derechos Humanos, etc.), pero no sólo a ellos ya que el sentido debe extenderse a otros pronunciamientos "cuasi-jurisdiccionales" de órganos habilitados para expedirse con opiniones consultivas, dictámenes interpretativos de normas internacionales y otros pronunciamientos semejantes emiti-

dos por entes integrados por especialistas de reconocida idoneidad, objetividad e imparcialidad en las materias respectivas.

Entre estos debe considerarse los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de esta organización que ha venido realizando una fructífera labor a lo largo de todos estos años.

Tipos de instrumentos y su interpretación

Cabría preguntarse sobre la diferente jerarquía y eficacia de los tratados entre naciones y los celebrados en el ámbito de los organismos internacionales, las declaraciones, los convenios de la OIT y su jurisprudencia interpretativa o la cuasi-jurisprudencia de los organismos especializados autorizados a efectuarla.

La Convención de Viena sobre Tratados establece en su art. 1 que: "Alcance de la presente Convención. La presente Convención se aplica a los tratados entre Estados [...]" lo que estaría indicando que se excluiría de su aplicación a los tratados celebrados en el ámbito de los organismos internacionales.

No obstante la interpretación armónica con los arts. 3º y 5º²³ referidos a la aplicabilidad de la convención a estos instrumentos y en especial a los tratados constitutivos de organizaciones internacionales y a los adoptados dentro de su ámbito dan a entender su aplicabilidad a los Convenios de la OIT equiparando sus efectos²⁴.

Otro aspecto a que ha merecido atención se refiere al valor que debe asignarse a las declaraciones internacionales que no son, estrictamente consideradas, tratados a cuyo respecto entendemos que resulta vinculante en nuestro país la

Opinión Consultiva 10/1989 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el sentido de que:

"[...] la circunstancia de que la declaración no sea un tratado no lleva, entonces, a la conclusión de que carezca de efectos jurídicos"²⁵.

En lo que hace a los criterios interpretativos de los convenios y tratados debe tenerse presente que los propios tratados internacionales contienen cláusulas de interpretación y que en el campo de los derechos humanos rige el principio *pro hominis* debiendo entenderse en el sentido a favor de la efectividad de las cláusulas tutelares

En relación a los criterios jurisprudenciales, así como el de los órganos habilitados a efectuar pronunciamientos interpretativos de los instrumentos y tratados internacionales pueden, obviamente, resultar cambiantes en lo que hace a sus opiniones conforme el cambio de las circunstancias, las peculiaridades de los casos que se les someten a consideración, la evolución de los temperamentos de sus integrantes que se renuevan necesariamente, pero que ello en nada empaña su importancia ni supone un peculiar elemento de inestabilidad o inseguridad jurídica.

En la interpretación de los instrumentos internacionales debe admitirse su carácter directamente operativo salvo que sin duda la interpretación gramatical indique lo contrario; se trata de normas en principio autoejecutivas y siempre entendidas en el contexto del principio de progresividad y expansivo de este tipo de derecho.

En resumen de esta pequeña aproximación al tema puede decirse que el significado asignado en nuestro país al Convenio 87 viene aumentando conforme la sociedad y los operadores jurídicos avanzan en la maduración de las conse-

cuencias de la nueva articulación de fuentes normativas nacionales e internacionales y su estudio. ♦

Notas

1. "Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Parte I. Libertad Sindical.-

Art. 1 Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes. Art. 2 Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Art. 3.1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Art. 4 Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Art. 5 Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. Art. 6 Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores. Artículo 7 La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposicio-

nes de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio Art. 8 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio. Art. 9.1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio. 2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio. Art. 10 En el presente Convenio, el término *organización* significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. **Parte II. Protección del Derecho de Sindicación.-** Art. 11 Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

2. "Jornadas Internacionales sobre libertad Sindical a los 60 años de la adopción del convenio 87 de la OIT", organizado por el Departamento de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UBA. El programa desarrollado comprendió: **La organización sindical:** JOSE LUIS MONE-REO PÉREZ (Universidad de Granada, España): *El modelo sindical español*. MARIO GARMENDIA (Universidad de la República, Uruguay):

El modelo sindical uruguayo. XAVIER BEAUDONNET (OIT): *Cuestiones actuales sobre libertad sindical en América Latina.*- PABLO TOPET – GUILLERMO GIANIBELLI: *Virtudes y defectos del modelo sindical argentino.* DANIEL MACHADO – MOISÉS MEIK – JUAN CARLOS MARIANI: *Tutela sindical.* MODERADOR: MARIO ACKERMAN. **Negociación y convenios colectivos de trabajo:** MARÍA NIEVES MORENO VIDA (Universidad de Granada, España): *La experiencia española de negociación colectiva articulada.* MARIO GARMENDIA (Universidad de la República, Uruguay): *La experiencia uruguayo de los consejos de salario.* JUAN PABLO MUGNOLO: *La experiencia de negociación colectiva en la Argentina a partir de la ley 25.877.* MODERADOR: HORACIO LAS HERAS. JULIO CABALLERO – LEÓN PIASEK: *La negociación colectiva en el sector privado en Argentina.*- NOEMÍ RIAL – ENRIQUE ROZENBERG: *La negociación colectiva en el sector público en Argentina.* MODERADOR: VIRIDIANA DÍAZ ALOY. **Conflictos colectivos y medidas de fuerza:** ANTONIO

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

- BAYLOS GRAU (Universidad de Castilla-La Mancha, España): *Sujetos y características de la conflictividad colectiva actual en Europa*. MODERADOR: GUILLERMO GIANIBELLI. MARCELO AQUINO – MARIANO RECALDE: *Conflictos y medidas de fuerza en el sector privado*. HÉCTOR O. GARCÍA – JULIO SIMÓN: *Conflictos y medidas de fuerza en los servicios esenciales para la comunidad*. JORGE ELÍAS – GUSTAVO CIAMPA – HORACIO MEGUIRA: *Conflictividad intersindical*. MODERADOR: HORACIO LAS HERAS.
3. Art. 41 de la Constitución original de la OIT, posteriormente modificada.
 4. "[...] Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo [...] **del principio de libertad sindical**, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas" (2º párrafo).
 5. "La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes: [...] b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; [...] d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común".
 6. "Derecho de asociación.- Artículo 22 - Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden".
 7. **"Artículo 23 - [...] 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos**

y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

8. "Art. 1 Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas". Si bien esta disposición tendía a equiparar condiciones entre las tareas agrícolas con las industriales sin que preexistiese convención que especificase el contenido del derecho de organización sindical.
9. En Octubre de 1923 el Consejo de Administración decidió que se iniciara un estudio documental completo sobre la situación de los distintos países miembros de la OIT en lo que concierne a la aplicación del principio de la libertad sindical que finalmente se incluyó en el orden del día para la Conferencia del año 1927 (cfr. VON POTOBSKY, Gerardo W. y BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Héctor G., La organización internacional del Trabajo. El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales, Astrea, Buenos Aires, 1990, pág. 216).
10. Actas, CIT, reunión, 1927, p. 267 (texto en inglés).
11. Se preveía el necesario compromiso de los Estados de reconocer la libertad sindical permitiendo la constitución de organizaciones sin necesidad de autorización previa y funcionar sin control administrativo, sin perjuicio de la posibilidad de registro y publicación de sus estatutos; sin perjuicio del deber de respetar el orden público de los Estados que debería, a su turno, ser compatible con el principio de libertad sindical. Esta fórmula luego se plasmará en el convenio del año 1948 y reflejará en el Art. 14 bis de la Constitución de 1957.
12. Convenio sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947: "Art. 2.- Se deberá ga-

rantizar por medio de disposiciones apropiadas el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito.- Art. 3.- Se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de garantizar a los sindicatos representativos de los trabajadores interesados el derecho a celebrar contratos colectivos con los empleadores o con las organizaciones de empleador e s . -

Art. 4.- Se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y aplicación de las disposiciones destinadas a garantizar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación del trabajo".

13. **Convención de Viena sobre el derecho de los tratados de 1969**, ratificado por nuestro país el 5-12-1972, con las extensión de 1986: "Art. 53. **Tratados que están en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general ("jus cogens")**. Es nulo todo tratado que, en el momento de su celebración, esté en oposición con una norma imperativa de derecho internacional general. Para los efectos de la presente Convención, una norma imperativa de derecho internacional general es una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que sólo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter".
14. "Artículo 8 - 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la segu-

ridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. 2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado. 3. **Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación** a adoptar medidas legislativas que menoscaben las ga-

rantías previstas en dicho convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías".

15. "Artículo 22 - 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. **Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación** a adoptar medidas legislativas que pueden menoscabar las ganancias previs-

tas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías".

16. Convenio 111 O.I.T. sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

17. "Art. 5 - En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados Partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: [...] e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: [...] II) **el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse**".

18. "2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es

Dr. **Ciro Ramón Eyra**
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**

ABOGADO LABORALISTA

GUILLERMO PAJONI

Avenida de Mayo 1370

Piso 7° 160

(1362) Capital Federal

Teléfono:

4381-4323

pajoni_guille@ciudad.com.ar

MÉDICOS LEGISTAS

Dra. Marcela EIFFMAN
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

decir: (a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva [...]."

19. **Libertad de asociación.**- Art. 8°.- Todos los empleadores y trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que consideren convenientes, así como de afiliarse a esas organizaciones, en conformidad con las legislaciones nacionales vigentes.- Los Estados Partes se comprometen a asegurar, mediante dispositivos legales, el derecho a la libre asociación, absteniéndose de cualquier injerencia en la creación y gestión de las organizaciones constituidas, más allá de reconocer su legitimidad en la representación en la defensa de los intereses de sus miembros.

Libertad sindical.

Art. 9°.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo.

Se deberá garantizar:

- a) La libertad de afiliación, de no afiliación y desafiliación, sin que esto comprometa el ingreso en un empleo o su continuidad en el mismo;
- b) Evitar exoneraciones o perjuicios a un trabajador por causa de su filiación sindical o de su participación en actividades sindicales;
- c) El derecho de ser representado sindicalmente, de acuerdo con la legislación, acuerdos y convenios colectivos de trabajo en vigencia en los Estados Partes.
20. "La Declaración Americana de los

Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara".

21. CSJN, 7-4-95, LL 1995-D-467; casos Girolodi, Simón, Madorrán, etc., VEGA, Juan Carlos; GRAHAM, Marisa Adriana, dir., *Jerarquía constitucional de los tratados internacionales*, Astrea, 1996, p. 49/50.
22. Art. 27. **El derecho interno y la observancia de los tratados.** Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de

un tratado...

- 23.3. Acuerdos internacionales no comprendidos en el ámbito de la presente Convención. El hecho de que la presente Convención no se aplique ni a los acuerdos internacionales celebrados entre Estados y otros sujetos de derecho internacional o entre esos otros sujetos de derecho internacional, ni a los acuerdos internacionales no celebrados por escrito, no afectará:

- a) al valor jurídico de tales acuerdos;
- b) a la aplicación a los mismos de cualquiera de las normas enunciadas en la presente Convención a que estuvieren sometidos en virtud del derecho internacional independiente de esta Convención;
- c) a la aplicación de la Convención a las relaciones de los Estados entre sí en virtud de acuerdos internacionales en los que fueren asimismo partes otros sujetos de derecho internacional.

5. Tratados constitutivos de organizaciones internacionales y tratados adoptados en el ámbito de una organización internacional. La presente Convención se aplicará a todo tratado que sea un instrumento constitutivo de una organización interna nacional y a todo tratado adoptado en el ámbito de una organización internacional, sin perjuicio de cualquier norma pertinente de la organización.

24. Cfr. Segundo Tratado de Viena sobre los Tratados Internacionales de 1986.
25. 14-7-1989, *Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos*



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

Algunas reflexiones respecto del fallo de la C.S.J.N. en el caso “ATE”

-----> por *Héctor Pedro Recalde*
y *Mariano Recalde*

La Corte Suprema, respetada por su independencia merced al decreto 222/03 del ex presidente Néstor Kirchner, dictó un fallo que, más allá de la destacable intención que algunos ministros intentan hacer de los derechos sociales, merece severas críticas por cuanto (más allá de las intenciones) contiene una clara definición liberal e individualista de la libertad sindical y porque ese esquema, en lo teórico, apunta a la ruptura de la organización sindical en los lugares de trabajo, con los graves perjuicios que ello puede ocasionar a los trabajadores. Decimos en lo teórico porque hasta ahora los intentos de fragmentar la organización sindical no han tenido resultado, ni en 1956¹, ni en 1977², momentos en los que la conciencia gremial no se encontraba tan golpeada por la cultura del individualismo que hoy padece la Argentina.

También llama la atención la oportunidad en la que se ha dictado este fallo. Luego de estar casi tres años a estudio, en un momento en el que la CGT y la CTA se ponían de acuerdo en la reivindicación de temas fundamentales que hacen al interés de los trabajadores (acciones conjuntas en repudio al crimen de Fuenzalba, apoyo a la estatización de las AFJP, a la sanción de la movilidad previsional, a la estatización de Aerolíneas, propuesta conjunta para modificar la ley de ART, firma conjunta con Carta Abierta).

Otro aspecto para destacar es el caso que resuelve. Se trata de una elección de delegados cuya resolución ya era abstracta, no sólo porque ya había transcurrido un plazo mayor de dos años, sino porque es posterior a la resolución 255/03 del Ministerio de Trabajo y porque, concretamente, durante el largo trajinar del expediente ATE ya había podido convocar a elección de delegados en ese ámbito. O sea, la Corte resolvió que ATE está facultada para hacer lo que ya venía haciendo.

Finalmente, si bien la Corte no puede legislar y se refiere a un caso concreto, no puede soslayarse que la doctrina que ha sentado podría llegar a generar la anarquización de la representación gremial adentro de las empresas, tal como ya lo advierten numerosos los especialistas, en tanto deja una cantidad de cuestiones desarticuladas que no fueron tenidas en cuenta en el fallo.

Finalmente, y antes de analizar el contenido de la sentencia, deben ponerse en claro algunas cuestiones sobre el modelo sindical argentino. Todo ello resulta necesario dado que, por la especificidad técnica del tema, la falta de conocimiento acabado de la realidad gremial y la compleja normativa que la rige, fue presentado en la prensa de manera tergiversada o directamente con graves errores de concepto.

1. Los criterios de la OIT vinculados con el fallo

1.1. La OIT acepta el sistema de personería gremial

La Organización Internacional del Trabajo tiene dicho expresa y reiteradamente que “el reconocimiento de los sindicatos más representativos por la legislación no es en sí contrario al principio de la libertad sindical”. También señaló con insistencia que no se ha opuesto a que existan “organizaciones sindicales más representativas, **denominadas con personería gremial**, ni tampoco a que estas organizaciones, por su carácter de ser las más representativas, gocen de ciertos privilegios”. Esto, además, ha sido expresamente ratificado en el fallo de la Corte Suprema.

1.2. El convenio 87 de la OIT no establece ni promueve el sistema mal llamado de "Pluralidad sindical", mucho menos lo impone

El convenio 87 expresa con toda claridad que "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas" (art. 2). Esto no quiere decir que todos los países deben tener el sistema (mal llamado) de "pluralidad sindical" mediante el cual tanto el sindicato mayoritario como el que no tiene representatividad gozan de los mismos derechos. Lo que las normas internacionales consagran es la posibilidad de que, si los trabajadores lo desean, coexistan más de un sindicato en un mismo ámbito. Y ello ocurre en nuestro país, en donde el sindicato desde su inscripción goza de "personería jurídica" pero solo obtiene la "personería gremial" cuando demuestra ser el que más trabajadores afilia.

Esto también ha sido ratificado en el fallo que en un considerando dice textualmente que "manifiestamente no apunta a imponer el pluralismo sindical".

1.3. La OIT no cuestiona el inc. a) del art. 41 de la ley 23.551

Es cierto que en 1989 la Comisión de Expertos advirtió que no parecía estar en conformidad con el Convenio 87 la disposición de aquélla, conforme a la cual, "las funciones de representante de los trabajadores en la empresa sólo pueden ser ejercidas por los miembros de [las]

organizaciones que poseen la personería gremial", al paso que recordó: "cuando [...] el legislador confiere a los sindicatos reconocidos, que de hecho son los más representativos ciertos privilegios relativos a la defensa de los intereses profesionales [...], la concesión de tales privilegios no debe estar subordinada a condiciones de tal naturaleza que influyese indebidamente en la elección por los trabajadores de la organización a la que desean afiliarse" (Observación individual sobre el Convenio núm. 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, Argentina (ratificación: 1960), 1989).

Pero también debe señalarse que esta observación no ha sido mantenida, como tantos otros criterios de la OIT que han sufrido variaciones. Desde que se volvió a tratar el caso argentino hace más de 10 años, los órganos de control de la OIT han emitido observaciones respecto de lo que considera (con un criterio claramente discutible) las "ventajas excesivas" que derivan de la personería gremial en nuestro país, pero no ha mencionado, como excesiva, la exigencia de estar afiliado a un sindicato con personería gremial para ser elegido representante de todos los trabajadores de su lugar de trabajo.

En este aspecto, las únicas normas observadas por la OIT en los últimos 10 años son las siguientes:

- El artículo 38, que sólo permite a las asociaciones con personería gremial, pero no a las simplemente inscritas, la retención en nómina de las cuotas sindicales;
- El artículo 39, que sólo exige a las asociaciones con personería jurídica, pero no a las simplemente inscritas, de impuestos y gravámenes; y
- Los artículos 48 y 52 de la ley que prevén que únicamente los

representantes de las organizaciones con personería gremial se beneficien de una protección especial (fuero sindical).

La ley 23.551 garantiza la libertad sindical en todos sus aspectos, el individual (derecho de constituir sindicatos, de afiliarse, no afiliarse, desafiliarse, reunirse, peticionar, participar de la vida interna del sindicato) y en el colectivo (formular un programa de acción, dictar sus estatutos, federarse, confederarse, adoptar medidas de fuerza, realizar huelgas, etc.). Estos derechos se reconocen a todos los trabajadores y todos los sindicatos sin distinción. Tengan o no tengan personería gremial.

Incluso nuestra ley incluye el denominado "aspecto negativo" de la libertad sindical. Esto es, el derecho a desafiliarse o no afiliarse, aspecto éste que el convenio 87 no contempla ni obliga a incluir en las legislaciones, precisamente, porque la libertad sindical esencial, y la que importa, es la que apunta a fortalecer a los sindicatos y no la que favorece su debilitamiento.

Por eso la OIT no ha cuestionado las denominadas "cláusulas sindicales" mediante las cuales, en numerosos países, se limita severamente la libertad de "no afiliación" o de "desafiliación" a través de los convenios colectivos, puesto que el interés colectivo está por encima de la libertad individual. La libertad sindical es un medio para alcanzar los fines sindicales (mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores) y no un fin en sí mismo, por encima de aquél interés general.

En nuestro país las principales violaciones a la libertad sindical provienen, y siempre fue así, de los empleadores. Son los empleadores los que buscan obstruir el ejercicio de aquellos derechos y debilitar el

poder gremial que consideran un factor que aumenta los costos.

2. El contenido del fallo

Más allá de la poco feliz cita de considerandos y criterios sentados durante gobiernos de facto que atentaron gravemente contra la libertad sindical³ y más allá de que la sentencia de la corte solo es aplicable al caso concreto no siendo obligatoria ni siquiera para los jueces, merece resaltarse que puede tener influencia en futuros fallos y que puede llegar a incidir en la realidad cotidiana en los lugares de trabajo.

Es que, si bien se refiere a un caso concreto, las pautas dadas en los considerandos podrían dar lugar a planteos de todo tipo. Incluso reclamos que vayan más allá de la elección de delegados, pero en **modo alguno puede incidir en el reconocimiento de personería gremial a sindicatos o centrales que no son los más representati-**

vos. Lo que sí podría generar es que estos sindicatos llegaran a plantear (sobre la base de los argumentos dados en el fallo), por ejemplo, el derecho a la tutela sindical de sus representantes, derecho que no sólo reivindicamos sino que sostenemos que deber hacerse extensible a todos los activistas sindicales, más allá de si cuentan o no con un cargo formal de representación.

2.1. Efectos del fallo sobre el sistema de personería gremial

Debe ponerse de resalto que el fallo ratifica la validez del sistema de personería gremial y puntualmente ratifica la posibilidad de que los sindicatos, federaciones y confederaciones con personería gremial sean los únicos autorizados a negociar colectivamente, a ser consultados por las autoridades y a designar a los delegados ante los organismos internacionales.

De este modo, por ejemplo, las leyes que otorgan representación exclusiva a la asociación con personería gremial para participar de las instituciones del Estado, como la ley 24.013 que establece que sólo la central sindical con personería gremial puede participar del Consejo del Salario Mínimo Vital y Móvil (art. 136) es incuestionable, incluso desde esta perspectiva restrictiva que efectúa la corte.

2.2. Efectos del fallo sobre la representación en los lugares de trabajo

La Corte Suprema, al declarar inconstitucional el inc. a) del art. 41 demostró desconocer cómo es el funcionamiento de la representación sindical en los lugares de trabajo y los derechos que asisten a los delegados.

Existen alrededor de 1300 asociaciones con simple inscripción que podrían pretender ahora elegir

ESTUDIO JURÍDICO

**BLANCO
SALTZMAN
& ASOCIADOS**

- Laboral
- Mala praxis médica
- Daños y perjuicios

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

**Luis Enrique
Ramírez**

A B O G A D O

**Supervisión de
demandas por
siniestros
laborales**

**Tel: 4375-4100
4375-6300**

**Temas sociales
en la Web**

**Revista Científica
Equipo Federal
del Trabajo**

<http://eft.org.ar>

Se edita los 4 de cada mes
Acceso libre y gratuito

Director:
Dr. Rodolfo Capón Filas.

Enviar trabajos y aportes
al siguiente correo:
revistacientificaeft@fibertel.com.ar

delegados en todas las empresas en donde tengan actuación, pero se plantean situaciones que no están resueltas.

En primer lugar, luego del fallo, nadie sabe:

- A) quién puede convocar a elecciones de delegados (el fallo agrega a los sindicatos simplemente inscriptos, o también podrían trabajadores no sindicalizados?),
- B) en qué circunstancias o con qué requisitos se puede convocar (cuando no existen delegados? Paralelamente a las representaciones ya elegidas?, en este caso, debe contarse con una cantidad de afiliados mínima?),
- C) qué cantidad de delegados se eligen (una cantidad de delegados basada en la totalidad del personal, en la cantidad de afiliados, repartida proporcionalmente con las entidades que convocan?).
- En segundo término debe recordarse que los delegados del personal son elegidos por todos los trabajadores del establecimiento⁴. Del fallo no queda claro:
- D) quiénes pueden participar de la elección de este “delegado paralelo” (votan todos los trabajadores? Votan solo los afiliados a la entidad convocante?)
- Además la ley 23.551 tiene previsto el mecanismo democrático de la revocación del mandato, luego del fallo tampoco se soluciona esta duda:
- E) quiénes pueden revocarle el mandato al delegado paralelo? (todos los trabajadores del establecimiento? Los que estén afiliados a ese sindicato? Los que votaron? Puede la asamblea del sindicato?)
- Tampoco se sabe, a la luz del fallo:
- F) cuáles van a ser los derechos de esta representación paralela (los

derechos que menciona el art. 40 (doble representación), el art. 43 (participar de las inspecciones) y el art. 44 (derecho a un lugar físico, a concretar reuniones periódicas con el empleador y a un crédito de horas mensuales retribuidas).

- G) qué ocurre con la tutela sindical específica respecto de estos trabajadores elegidos a partir del fallo (art. 52)?

Estas dudas existen y se presentarán en algunos casos. Sin perjuicio de ello, es esperable que la realidad no experimente modificaciones sustanciales. La falta de sindicalización (si la libertad sindical es el interés jurídico protegido por el fallo) no se soluciona mágicamente puesto que tiene su origen en dificultades mucho más profundas.

Esta puerta que abre el fallo, permitirá entrar a representaciones amarillas pero no hará que en aquellas empresas donde los trabajadores no han logrado tener representación sindical ahora la vayan a tener.

Más datos, más información, otras conclusiones

Nos parece útil complementar la información que fragmentadamente circula en los medios de comunicación respecto de la cantidad de delegados que existen e integrarla con otros datos que ayuden a una mejor comprensión para luego realizar el análisis correspondiente.

En primer lugar debe señalarse que según el Censo Nacional Económico 2004/2005 de un total de 1.426.485 establecimientos, 1.186.916 contaban con sólo 5 empleados o menos.

De ello cabe inferir, teniendo en cuenta que la ley solo autoriza a

elegir delegados en aquellos establecimientos que cuenten con 10 o más trabajadores, que en más del 95% de los establecimientos los trabajadores no pueden contar con representación en el lugar de trabajo.

O sea que **el fallo se ocupa de la realidad de menos del 5% de los establecimientos**, el resto de los trabajadores, que trabaja en pequeñas empresas, sólo ha encontrado defensa de sus intereses a través del sindicato de la actividad, y fundamentalmente a través de los convenios colectivos. Es que, vale reiterar, en más del 95% de los establecimientos, los trabajadores sólo encuentran representación en el sindicato directamente, puesto que no tienen posibilidad de elegir un delegado que cumpla el rol sustantivo que todos reconocemos a esta representación. De estos trabajadores, aislados por tener pocos compañeros de trabajo, sólo puede ocuparse el sindicato.

A partir de esta premisa, analizar la realidad de menos del 5% de los establecimientos puede ser importante pero tiene una relatividad que merece ser destacada.

De ese porcentaje ínfimo de establecimientos que cuentan con una cantidad de trabajadores suficiente como para elegir delegados, según un informe del Ministerio de Trabajo sólo el 12,4% cuenta con delegados. Pero si esos datos se desagregan un poco, puede advertirse que en los establecimientos donde hay más de 50 trabajadores, el porcentaje sube al 31%. Y si se toman los establecimientos con más de 200 trabajadores, entonces el 61,1% cuenta con representación sindical.

Es deseable que esas cifras aumenten. Se aduce que la baja cantidad de delegados obedece a que los sindicatos con personería gremial no quieren convocar a elecciones y a que los simplemente ins-

criptos no tienen facultad para hacerlo. A partir de esa errónea premisa algunos teóricos avisan que el fallo facilitaría la "sindicalización" y la "elección de delegados."

Las dificultades que hoy tienen los sindicatos, cualquiera sea la central sindical a la que estén adheridos, para elegir representantes en los lugares de trabajo también la van a tener (y en mayor medida) las asociaciones simplemente inscriptas⁵. Esas dificultades no están en el artículo 41. Con esta misma norma se alcanzaron niveles de sindicalización y representación en los lugares de trabajo únicos en el mundo. La falta de delegados, evidentemente, obedece a otros motivos.

Es por ello que, lamentablemente, a los que anuncian que a partir del fallo va a crecer el porcentaje de establecimientos con representantes, debemos advertir que es muy probable que se lleven una desilusión.

El fallo apunta más a generar dos o más representaciones en los lugares donde ya existe representación que a generar delegados en los establecimientos donde no existe.

El fortalecimiento de la representación en los lugares de trabajo no se logra aumentando la cantidad de representantes sino que se consigue, en primer lugar, con más libertad frente a los embates del empleador, pero fundamentalmente combatiendo la cultura del individualismo y fortaleciendo los lazos de solidaridad⁶.

2.3. La filosofía del fallo

Más allá de las críticas jurídicas que se acaban de mencionar someramente, en tanto el artículo 41 no merece reproche constitucional desde el punto de vista del conve-

nio 87 de la OIT, deben efectuarse otras consideraciones.

Es que la búsqueda por fragmentar a las organizaciones sindicales no es una novedad. Siempre se buscó debilitar a los sindicatos para frenar las demandas salariales y para someter a los trabajadores.

El primer gobierno que buscó imponer este concepto liberal de la libertad sindical (el que promueve la libertad de no unirse, también llamado "pluralidad sindical") fue la dictadura de la revolución fusiladora que, luego de bombardear plaza de mayo, dictó el decreto 9270/56 que pretendió aplicar esta forma de libertad sindical pero que también impuso como complemento de este plan "democratizador" la intervención de los sindicatos, el encarcelamiento de los dirigentes sindicales y la derogación por decreto de la Constitución Social de 1949⁷.

Es evidente que la definición del concepto libertad no es similar para el neoliberalismo económico que para otras corrientes de pensamiento ligadas a los intereses nacionales y populares.

Lo que llama la atención es que esta Corte, de contenido mayoritariamente progresista, haya caído en esta falsa concepción de libertad y que además, lo haga de manera tan improvisada, permitiendo interpretaciones que, además de impracticables, pueden generar numerosos inconvenientes en el ámbito de las relaciones laborales.

El derecho del trabajo se construyó sobre la base de un dato social: la desigualdad que existe entre trabajadores y empresario.

El derecho del trabajo promueve la protección de la parte más débil y para ello lo que hace es limitar la libertad de las partes. Esta es una rama del derecho muy particular que los jueces de la corte, especialistas en otras disciplinas, evidente-

mente no han comprendido y es entendible porque, como dice Ermida Uriarte, estamos frente al "... la parte más atípica, de la rama más atípica del derecho.."⁸.

De todas maneras los jueces no deberían haber ignorado que en las relaciones entre desiguales, la libertad hace que el más fuerte someta al más débil.

En el inicio del capitalismo, las ideas liberales promovían ese concepto de libertad ilimitada. Fue allí donde tuvo su origen este proceso inhumano de acumulación de capital que hoy padece la sociedad y fue precisamente el derecho del trabajo uno de los instrumentos fundamentales a través de los cuales se estableció un límite a esta libertad que generaba desigualdad e injusticia social.

Es que la libertad planteada en términos abstractos en el sistema capitalista es sinónimo de desigualdad social y de injusticia. La libertad sindical debe enten-

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

derse, entonces, no como un fin en sí mismo, sino como una herramienta para que los sindicatos puedan cumplir con los fines sindicales.

Este fallo está siendo utilizado para promover, una vez más, la cultura del individualismo antisolidario y, lo que es más grave, en nombre de un concepto tan caro a los trabajadores como es la libertad sindical.

La sentencia va en sentido contrario a las políticas que apuntan a recuperar los lazos solidarios y combatir los resabios del neoliberalismo. Esta decisión va de la mano de las voces que se alzan a favor de la libertad de elección en materia previsional, promoviendo la capitalización individual antisolidaria y no es casual que haya recibido el respaldo de Domingo Cavallo y de Armando Caro Figueroa.

Hay que defender la libertad sindical como herramienta para que los trabajadores puedan organizarse sin interferencias y puedan defender sus derechos. La atomización y la desorganización sindical son funcionales a los intereses empresariales y aquellos que la fomentan están siendo funcionales a esos intereses, conciente o inconcientemente. ♦

Notas

1. Con el decreto 9270/56 que instauró un sistema de "pluralidad sindical".
2. A través del decreto 385/77, la dictadura militar para proteger la "libertad sindical" individual y para depurar padrones inflados, dispuso la cancelación de todas las afiliaciones dejando en libertad a los trabajadores para elegir si querían estar afiliados o no a su sindicato. El resultado, sorpresivo para la dictadura, fue que hubo más afiliaciones que las originales.
3. En particular llama la atención la cita del fallo OUTON, dictado durante la dictadura de Onganía y parte de un plan de ataque a la libertad sindical y de debilitamiento de los sindicatos.
4. A pesar de que la ley establece que deben votar todos los trabajadores del establecimiento, el estatuto de ATE sólo permite votar en la elección de delegados a los afiliados al sindicato.
5. Hablando de la generalidad y dejando de lado la patología antidemocrática (que también existe en sindicatos adheridos a CTA).
6. Un buen ejemplo de solidaridad, que merece ser destacado en un contexto de recuperación de la conciencia gremial, es el caso de General Motors. Luego de la amenaza de producir más de 400 despidos y frente a una segunda propuesta empresarial consistente en sacrificar a unos pocos trabajadores (poco más de 100, precisamente los enfermos o con tareas livianas derivadas de accidentes o enfermedades profesionales) a cambio de mantener las condiciones al resto (más de 2000), los trabajadores decidieron orgánicamente no aceptar ningún despido y ofrecieron repartir entre los más de 2000 un sacrificio menor y común.
7. Conforme tiene dicho el Comité de Libertad Sindical de la OIT y la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, para la existencia de la Libertad Sindical, como condición previa, en el país deben regir en pleno los derechos civiles y demás libertades de las cuales la libertad sindical es sólo una de ellas.
8. Ermida Uriarte, Oscar "Apuntes sobre la huelga", 1ª edic., Montevideo 1982, pág. 12 y 2ª edic. Montevideo 1996, pág.14.



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

Notas sobre contenidos de los convenios colectivos de trabajo

-----> por Héctor O. García *

Notas sobre contenidos de los convenios colectivos de trabajo

por Héctor O. García *

I. Advertencia e introducción de conceptos elementales

El presente trabajo no está destinado al estudio introductorio del tema enunciado en el título, sino tiene más bien la única finalidad de aportar una actualización informativa para lectores iniciados sobre las materias incorporadas en los convenios surgidos de las tres últimas rondas anuales de negociación colectiva, incluida la del año que se encuentra en curso.

Por ello, en este trabajo se tendrá por conocido el desarrollo teórico jurídico del *contenido* de los convenios colectivos de trabajo (CCT), que tuvo su inicio en Alemania por Phillip Lotmar en el año 1900 y que considera actualmente, a este aspecto de las convenciones colectivas de trabajo, como un *componente* de la “estructura de la negociación colectiva”, definida ésta —como lo hace Goldin¹— a partir de sus elementos constitutivos: los *Sujetos* que negocian, el *Objeto* de la negociación, el *Procedimiento* en que la misma se lleva a cabo y las *Relaciones* que se establecen entre convenios de distintos ámbitos o niveles.

Bastará entonces, a modo de introducción, con repasar brevemente algunas nociones elementales. Conviene comenzar por recordar —con Litterio— que el contenido de la negociación colectiva o de lo que constituye el “resultado” buscado a través de la misma —esto es, el convenio colectivo de trabajo— “está conformado por el conjunto de disposiciones, de distinto tipo, que regulan las relaciones individuales y colectivas de trabajo, en un ámbito personal, espacial y temporal determinado.”²

La definición precedente, acuerda con la previsión del Convenio n° 154 de la OIT, sobre fomento de la negociación, cuyo artículo 2 formula un enunciado general de los contenidos de la negociación colectiva, cuando declara que la misma tiene por finalidad: a) la fijación de condiciones de trabajo y empleo; b) la regula-

ción de las relaciones entre empleadores y trabajadores; y c) las relaciones entre empleadores y organizaciones de trabajadores.

Vale acotar, al respecto —con palabras de Simon—, que la negociación colectiva comporta un “sistema autorregulatorio imperfecto” de las condiciones de desempeño de sus mismos operadores que ocasionalmente sufre la limitación de la regulación estatal³, sin perder de vista la garantía que otorga a la autonomía colectiva el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Ello, sin perder de vista que —como apunta Ramírez Bosco— el “núcleo o razón” del contenido de las convenciones colectivas lo constituyen las cláusulas que regulan las condiciones a que deben sujetarse las relaciones individuales de trabajo, es decir, “las relaciones de intercambio de trabajo por salario entre empleadores y trabajadores”⁴.

II. Algunas tipologías de contenidos de los convenios colectivos

La doctrina jurídica ensaya diferenciaciones en torno a los contenidos de los convenios colectivos de trabajo.

Así, Barbagelata, Rosenbaum y Garmendia, distinguen entre contenidos “típicos” y contenidos “atípicos”⁵. Estos autores enumeran entre los primeros a los mecanismos de solución de conflictos; los salarios, las condiciones de trabajo (descripción de tareas, horarios, descansos), las “categorías” o clasificaciones de personal y la incorporación de tecnología. Entre los contenidos “atípicos”, contabilizan las “modalidades de participación y de compromiso de los trabajadores con la empresa” (cláusulas de “eficacia y competitividad”); la productividad; la intensidad del trabajo; la calidad de la producción; los factores condicionantes del empleo; la formación profesional; las modalidades de contratación y “otros contenidos asociados con la flexibilidad”; la redistribución del “tiempo de trabajo”; la reestructuración productiva y las situaciones de crisis. Los mismos juristas encuen-

tran que, a través de la incorporación de esos “contenidos atípicos”, el CCT asume un rol de “cogobierno de la empresa”.

En la doctrina argentina, Ramírez Bosco⁶ formula una doble distinción entre cláusulas convencionales de acuerdo con sus contenidos. Separa, por un lado, las que denomina “cláusulas de configuración” de otras cláusulas a las que califica de “institucionales”. Las primeras vendrían a ser las que conforman el “contenido necesario” del CCT, impuesto por la ley (v. gr., art. 3º, ley 14.250, t.o. por decreto 1135/2004), como por ejemplo, los nombres de las partes, la fecha de celebración y los ámbitos personal, temporal y espacial del CCT. Las del segundo tipo, serían aquellas que regulan las relaciones internas entre la empresa y su personal. El mismo jurista distingue, por otra parte, entre las cláusulas “que establecen condiciones de trabajo propiamente dichas” de las que denomina cláusulas “de envoltura”, cuyo contenido, por descartarse, no remite a estas condiciones.

Con máxima simplificación, Antoine Jeammaud subdivide a los contenidos convencionales entre “rígidos” y “disponibles” o “flexibles”⁷, siendo aquéllos los que encuentran límites impuestos por la normativa estatal (por ejemplo: salarios, derechos sindicales, pausas y descansos mínimos, salud, extinción contractual), y los últimos los que se encuentran enteramente librados a la autonomía colectiva (v. gr.: movilidad funcional, organización del trabajo, capacitación, etc.)

Los lectores de La Causa Laboral no olvidan que el Orden Público Laboral condiciona las relaciones entre fuentes convencionales y legales, de manera que, en nuestro régimen vigente a partir de la reforma introducida por la ley 25.877 a la ley 14.250, la vinculación entre

ambas especies de fuentes se produce como de *suplementariedad*. Así surge del art. 7º de la ley 14.250, cuando dispone que las disposiciones de las CCT “deberán ajustarse a las normas legales”... y, a su vez, del art. 4º, 2º párrafo, de la misma ley, que establece que las cláusulas convencionales no pueden violar el “orden público” (incluido, obviamente, el “laboral”). El mismo efecto proviene del art. 8º de la LCT.

La clasificación más difundida de los contenidos convencionales es la que distingue entre sus cláusulas según el alcance de sus efectos. Así se denominan “normativas” a las cláusulas formuladas de forma general o abstracta, a manera de ley, que rigen todas las relaciones laborales comprendidas por el ámbito de aplicación del convenio colectivo de que se trate (efecto “*erga omnes*”). Éstas constituyen la “parte esencial” del CCT (conf. art. 4º, ley 14.250).

Luego, las cláusulas “obligacionales”, comportan pactos que estipulan derechos y obligaciones exigibles sólo entre las partes contratantes; como por ejemplo, las cláusulas de paz social o las que acuerdan la obligación de constituir comisiones paritarias para el tratamiento de determinadas materias. Como señaló oportunamente el notable jurista italiano Massimo D’Antonna, hablar de “contenido obligatorio” del convenio colectivo implica aludir a “las responsabilidades que asumen recíprocamente los sujetos estipulantes”⁸.

III. Los contenidos negociados en las últimas tres rondas

Efectuada la introducción de las nociones elementales imprescindibles para abordar el tema que justifica esta nota, ensayaremos un muestreo panorámico de contenidos encontrados en la negociación

colectiva llevada a cabo durante los dos primeros trimestres del año en curso⁹.

Suele afirmarse que la negociación colectiva en nuestro sistema es de carácter eminentemente salarial o —dicho desde otro punto de vista— que existen materias no tratadas, o insuficientemente reguladas, por la negociación colectiva en la Argentina. En el recientemente publicado informe del Grupo de Expertos en Relaciones Laborales constituido por el Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social de la Nación se expresa que “la negociación colectiva y sus resultados no satisfacen a la sociedad dado que, por un lado, no da cuenta de las nuevas y heterogéneas formas de producir y, por el otro, no trata los temas centrales que se plantean en las relaciones individuales y colectivas de trabajo, con excepción de las cuestiones estrictamente salariales”¹⁰.

Asumiendo que no falta veracidad a este aserto —aunque sin entrar por ahora a discurrir en torno a sus hipotéticas causas—, se presentarán aquí en forma sistematizada algunos resultados de la negociación salarial de las tres últimas rondas (anuales de 2006 y 2007 y primer semestre de 2008), para luego ilustrar sintéticamente sobre otras materias que fueron objeto de negociación en los mismos períodos.

Al efecto señalado precedentemente, se han tomado en cuenta sólo los CCT homologados o registrados por la autoridad de aplicación, por lo que queda al margen de este informe, obviamente, todo asunto que haya resultado objeto de “micronegociación colectiva” llevada a cabo entre empresas y delegados del personal en el ámbito del propio establecimiento por fuera del procedimiento instrumentado por la ley 23.546.

III.1. La negociación salarial

III.1.1. En un esbozo de sistematización cualitativa de contenidos de la negociación salarial, encontramos que ha negociado salarios con las siguientes modalidades:

a) Escalas salariales integrales para una rama de actividad o para el personal de una empresa.

b) Recuperación de la diferencia en favor de las categorías más altas. Estas categorías venían padeciendo el efecto de “aplanamiento de la pirámide” salarial provocado principalmente por el pago de sumas fijas dispuesto por decreto.

c) “Aguinaldo convencional” o suma de Fin de Año: Si bien la negociación de este concepto se ha reiterado en 2006 y 2007, generando una consecuente expectativa de permanencia o de reiteración antes del cierre de 2008 (el contexto de producción, consumo e inflación habían alentado la versión de que se efectivizaría incluso el pago de una suma fija “no remunerativa” para los asalariados del sector privado), la repercusión en Argentina de la crisis que atraviesa el capitalismo global y la cíclica amenaza sobre el nivel de empleo parecen haber suspendido esta negociación estacional el menos para el año en curso.

d) Sumas dinerarias calificadas como “no remunerativas”: Estas sumas, si bien contrarían las previsiones del Convenio 95 de la OIT y de los arts. 103 de la LCT y 6° de la ley 24.241, son de uso corriente por las partes colectivas.

e) Conversión o “resalarización” de *tickets canasta*: Esta negociación se llevó a cabo en cumplimiento de las pautas cuantitativas y periódicas fijadas por la ley 26.341.

Conforme advierte la Subsecre-

taría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo de la Nación, en un documento relativo al primer trimestre de 2008 reciente publicado¹¹, en algunas negociaciones, se ha establecido que el porcentaje de incremento salarial se aplica de manera homogénea sobre todas las categorías laborales, conservando las distancias relativas, mientras que, en otras unidades de negociación, se han determinado nuevos valores que resultan en porcentajes de aumentos disímiles entre las categorías laborales, lo que da lugar a amplificar o comprimir, según el caso, la brecha salarial dentro de la escala del propio del convenio.

III.1.2. Pasamos ahora a visualizar los aspectos cuantitativos o numéricos de la negociación colectiva salarial.

De acuerdo con el informe del Observatorio del Derecho Social de la CTA, el 69% de los CCT y acuerdos homologados y registrados durante los tres primeros trimestres del año contiene escalas salariales (advirtiéndose que, este porcentaje aparentemente bajo para la influencia que tiene el salario entre los contenidos de la negociación colectiva, puede explicarse en el cambio metodológico adoptado por el MTEySS en el procedimiento de homologación de convenios, a través del cual se desdobra la homologación en dos cuerpos del mismo instrumento, uno con cláusulas, y otro “vacío”).

En el siguiente cuadro (n° 1) se exponen las sumas-promedio trimestrales de los salarios mínimo y máximo fijados en las escalas salariales negociadas, desagregadas por empresa y por rama de actividad, durante las rondas anuales completas de 2006 y 2007 y al término del tercer trimestre del ciclo

negocial 2008.

Cuadro 1. Promedios trimestrales de salarios mínimo y máximo negociados de 2006 a 2008 (por empresa y por rama de actividad).

Trimestre (por EMPRESA) máximo (por EMPRESA) Salario mínimo (por ACTIVIDAD) Salario máximo (por ACTIVIDAD)	Salario mínimo	Salario máximo
1er 2006	\$ 995	\$ 1.896
2do 2006	\$ 994	\$ 1.771
3er 2006	\$ 912	\$ 1.467
4to 2006	\$ 1.175	\$ 2.420
1er 2007	\$ 913	\$ 1.407
2do 2007	\$ 1.216	\$ 2.189
3er 2007	\$ 1.003	\$ 1.502
4to 2007	\$ 1.191	\$ 1.942
1er 2008	\$ 1.113	\$ 1.491
2do 2008	\$ 1.257	\$ 2.182
3ro 2008	\$ 1.106	\$ 1.722
4to 2008	\$ 1.380	\$ 2.444
1er 2009	\$ 1.157	\$ 1.700
2do 2009	\$ 1.443	\$ 2.775
3er 2009	\$ 1.130	\$ 1.634
4to 2009	\$ 1.448	\$ 2.681
1er 2010	\$ 1.315	\$ 2.267
2do 2010	\$ 1.664	\$ 2.920
3er 2010	\$ 1.445	\$ 2.114
4to 2010	\$ 1.789	\$ 3.388
1er 2011	\$ 1.500	\$ 2.408

Los promedios anuales de salarios mínimo y máximo surgidos de

la negociación en el nivel de empresa y en el de rama de actividad, llevada a cabo durante las rondas enunciadas en el párrafo y el cuadro precedentes, se reflejan a continuación en el cuadro 2.

Cuadro 2. Promedio anual de salarios mínimo y máximo negociados de 2006 a 2008

(por empresa y por rama de actividad).

Período	Promedio mínimo por EMPRESA	Promedio máximo EMPRESA
	Promedio mínimo por ACTIVIDAD	
	Promedio máximo por ACTIVIDAD	
	2006	2006
	\$ 1.095	\$ 2.069
	\$ 909	\$ 1.440
	2007	\$ 1.326
	\$ 2.358	\$ 1.130
	\$ 1.654	
1er semestre 2008	\$ 1.556	
\$ 2.800	\$ 1.380	
\$ 2.190		

Luego, el promedio anual acumulado de los salarios mínimo y máximo correspondientes a todas las escalas salariales negociadas durante los citados períodos, se consigna en el cuadro 3.

Cuadro 3. Promedio general de salarios mínimo y máximo negociados de 2006 a 2008 (acumulado).

Período	Promedios mínimos	Promedios máximos
2006	\$	\$
1003	\$	\$
1752	\$	\$
2007	\$	\$
1233	\$	\$
2025	\$	\$
1er trim. 2008	\$	\$
1382	\$	\$
2476	\$	\$

2do trim. 2008	\$
1537	\$
2453	\$
3er trim. 2008	\$
1660	\$
2951	\$

El aumento que se observa en las sumas promedio que surgen de los cuadros precedentes, arroja los siguientes porcentajes:

- a) *En los CCT de Actividad:*
- 18 % para el salario negocial “mínimo promedio”.
 - 52 % para el “máximo”.
- b) *En los CCT de Empresa:*
- 22 % para el salario negocial “mínimo promedio”.
 - 38 % para el “máximo”.

Los porcentajes dan cuenta de que la recuperación salarial beneficia en mayor medida a los niveles más altos de las escalas, tal como se ha señalado en el punto III.1.1 de este trabajo.

III.2. Otras materias negociadas

Además del imprescindible contenido salarial, han sido objeto de negociación, entre otras, las siguientes materias:

- a) *Aportes o cuotas “de solidaridad”.*

Estas cláusulas obligan a aportar económicamente a la organización firmante del CCT a todos los trabajadores comprendidos por el ámbito de aplicación del mismo. Son admitidas por la legislación con alcance *erga omnes* (art. 9º, ley 14.250).

La Corte Suprema las ha convalidado en el fallo “Potenze, Pablo c. Federación de Empleados de Comercio”, de 1972, sobre la base de un “tácito sometimiento voluntario” al régimen convencional en el que los trabajadores tienen “participa-

ción en sus beneficios” sin reserva alguna.

La CNAT, en el fallo plenario nº 305 (autos “Federación Obrera Ceramista c. Cerámica San Lorenzo”), de 2003, consideró la obligación de los empleadores incluidos en el ámbito del CCT 150/75, de efectuar la retención y depósito de las contribuciones de los trabajadores no afiliados a la entidad gremial firmante.

La Sala X, autos en “Fracchia, Nicolás c. UTEDYC”, confirmó la sentencia de primera instancia, dictada por el Juzgado nº 58, en la que se consideró que se trataba de una verdadera “cuota de afiliación forzada” y no de un aporte “de solidaridad”.

La Sala VI, en los autos “Stieben, Néstor c. UTEDYC”¹², por mayoría compuesta por los Dres. Stortini y Fera, consideró inapropiada la vía del amparo para medir el aporte, máxime cuando estas cuotas están autorizadas por el art. 9º de la ley 14.250.

Luego, la Sala V resolvió la cuestión en sentido contrario, en los autos “Álvarez, Ricardo Oscar y otros c. MTEySS y otro”. La mayoría integrada por Dres. García Margalejo y Zas, juzgó irrazonable la cuota fijada en el 3% de las remuneraciones del personal de industrias químicas y petroquímicas de Zárate (comprendido en el CCT nº 351/02) y ratificó la procedencia del control jurisdiccional de razonabilidad sobre estos aportes, incluso a través de la vía sumarísima del amparo. El fallo evaluó la razonabilidad del *quantum* del aporte obligatorio sobre la base de su proporcionalidad en relación con dos parámetros: el bajo monto de la cuota de afiliación sindical (\$ 1) y la equivalencia con el aporte de los trabajadores a la Obra Social (3%); y consideró además la necesidad de su limitación temporal¹³.

b) *Contribuciones empresariales sobre "sumas no remunerativas"*

El destino más común de los fondos generados por estas cotizaciones suele ser la Obra Social ligada al sindicato firmante. Las cláusulas que las establecen pueden tener carácter obligacional o general, según que obliguen sólo a las empresas firmantes del CCT o a todas las comprendidas en el ámbito de aplicación.

Su instauración se desliza en los márgenes de la admisibilidad y la violación al principio general de prohibición de la ayuda económica de los empleadores a los sindicatos (principios de "autonomía" y de "pureza", que exigen la no contaminación del patrimonio sindical con fondos provenientes de los empleadores) consagrado en el art. 9° de la ley 23.551; aunque este mis-

mo artículo, en su segundo párrafo, deja a salvo "los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales o convencionales", para los cuales el decr. 467/88 agrega una precisión restrictiva y condicionante. Los mismos deben tener un destino hacia obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural; sus beneficiarios deben ser todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de representación (no solo a los afiliados); y los fondos deben ser afectados a una "administración especial" documentada "por separado" de los demás bienes y fondos sindicales.

Con todo, el Convenio n° 98 de la OIT, en su artículo 2.2 considera entre los "actos de injerencia" prohibidos, las "medidas que tiendan (...) a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocarlas bajo el control de un emplea-

do u organización de empleados".

Se observan, entre sus fines más corrientemente enunciados, los siguientes:

"Sostenimiento de la organización": resulta manifiestamente ilegal si está enunciada en tales términos, expresamente prohibidos por la ley. (Alcanzan un 38% de estas cláusulas.)¹⁴

"Culturales y Sociales": por ejemplo, turismo, asistencia social, recreación. (Reúnen un 23%.)

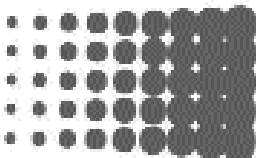
Subsidios por fallecimiento (9,92 %).

"Programas de capacitación" (11,57%).

"Fondos Compensadores de Jubilación" (11,50%).

"Mutual sindical" (3,31 %).

"Seguros" y "Cuestiones extraordinarias".



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



PARA TOMARSE VACACIONES

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

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

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

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

Hotel El Parador de la Montaña

\$ 33 por día por persona mayor de cinco años cumplidos con pensión completa (no incluye bebidas ni extras)

Los menores de 5 años, abonan el 50% de la tarifa

Los menores de 2 años, no abonan

Campamento Judicial de Miramar

Cabañas para 4 personas: \$ 18 por día

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

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

Si la ley de Riesgos del Trabajo fuera justa no habría juicios *

-----> por Héctor P. Recalde

En medio de las más feroz flexibilización laboral, se sancionó la ley llamada de “Riesgos del Trabajo”. Desde su concepción, pasando por su nacimiento y su evolución fuimos críticos acérrimos de una verdadera ley de negocios, que no tenía al trabajador y su derecho a la salud como bien jurídico a proteger, sino generar un nuevo negocio de seguros y de paso, una anunciada rebaja del costo laboral.

La Corte en su anterior integración, demostró una vez más su falta de independencia del PEN rechazando planteos de inconstitucionalidad. A partir de la sanción del Decreto 222/03 del ex Presidente Dr. Néstor Kirchner, la actual composición de la Corte ha resuelto en varias oportunidades y en relación a diversas circunstancias normativas del plexo legal, la inconstitucionalidad de esta ley que lleva el Nro. 24.557.

La LRT en su artículo 39 impedía que los trabajadores accedieran ante los jueces naturales a reclamar la reparación plena de los daños sufridos como consecuencia de un accidente laboral, derecho del que gozaban el resto de los habitantes de la Nación. Esta norma fue declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Aquino”, admitiéndose desde entonces que el trabajador pueda percibir de los obligados la reparación completa de todos los daños sufridos que pueda acreditar ante el Juez interviniente, y no solo los provenientes del menoscabo de la actividad productiva.

A su vez en la causa “Llosco” el máximo Tribunal determinó que los damnificados tienen el derecho a percibir las llamadas prestaciones dinerarias del sistema y reclamar ante el empleador la diferencia por la reparación civil por los daños sufridos y no contemplados en la tarifa. Esta definición de la Corte da por tierra la propuesta reformista de la ley sostenida desde el sector empleador de que el trabajador tiene que optar entre cobrar las indemnizaciones tarifadas y las emergentes del derecho civil, imponiéndosele arbitrariamente y sin fundamento jurídico que debe renunciar a esta última si cobra las primeras.

En el caso “Arostegui” la Corte Suprema ratificó el criterio que las indemnizaciones civiles se deben calcular en base a la acreditación de todos los daños que pruebe haber padecido la víctima, no debiéndose limitar su cuantificación a formulas matemáticas, sino que debe contemplar el resarcimiento de todos los daños patrimoniales y extrapatrimoniales tomando a la persona humana en todos sus fases, sociales, económicas, productivas, culturales y familiares.

También el Tribunal Supremo de la Nación determinó en los casos “Castillo”, “Venialgo” y “Marchetti”, que para acceder a las indemnizaciones tarifadas del sistema no era necesario actuar ante la Justicia Federal ni ante los organismos de carácter federal –constituidas solo por médicos a las que se le otorgó indebidamente funciones jurisdiccionales– como son las Comisiones Médicas, (Artículos 21, 22 y 46 de la LRT), habilitando a los trabajadores a presentarse sin dilaciones directamente ante el Juez Laboral competente en cada jurisdicción para acceder las referidas indemnizaciones tarifadas. En definitiva la Corte Suprema declaró la inconstitucionalidad de todo el sistema procedimental de la LRT.

La LRT dispone que en el caso de las incapacidades superiores al 50 % de la total obrera (t.o) o la muerte las indemnizaciones (Arts. 14, 15 y 18 LRT) se deben percibir mediante el sistema de renta periódica y no al contado como las demás indemnizaciones laborales, y los supuestos de incapacidades laborales inferiores al 50 % de la t.o que también se cobra al contado. La Corte Suprema en los casos “Milone” y “Suarez Guimbard” determinó la inconstitucionalidad de esta forma de pago fragmentada.

Cabe tener como referencia los siniestros por responsabilidad civil por accidentes de automotores que son también masivos y se resuelven a través del contrato de seguro obligatorio, sin que a nadie se le haya ocurrido impedir el acceso a la reparación civil integral, y cuando el límite por estos siniestros casos

asciende a 3.000.000 de pesos, suma a la que, ni cerca, llegó ninguna condena civil en la justicia laboral.

Repasando la historia y frente a esas decisiones del Alto Tribunal, una de las conclusiones a que se puede arribar es que, **NADIE SE HACE CARGO DE LA AUTORIA INTELECTUAL DE LA LEY, NO HAY RESPONSABLES** Es decir, la norma se encuentra huérfana, por abandono, de padres intelectuales. De todas maneras, es conveniente dilucidar parte de ese misterio diciendo que muchos de los que hoy cuestionan los derechos del trabajador son mentores y autores de la ley vigente preñada de inconstitucionalidades. **LOS INSTIGADORES SON CONOCIDOS.** Son muchos de los que hoy quieren repetir la misma aventura.

Como decía Einstein, forma parte de la locura seguir los mismos métodos esperando resultados distintos.

A partir de los fallos, so pretexto de la descalificación de "industria del juicio", ignoran adrede la doctrina judicial buscando limitar frontal u oblicuamente el acceso a la justicia mediante una opción de hierro y se lo hace con la excusa de defender a las pequeñas empresas. En realidad los industriales del juicio son los que en 1995 propiciaron la ley; los que no acordaron el aumento de las tarifas indemnizatorias, los que tienen 4.500.000 trabajadores en negro, los que tienen 1.500.000 trabajadores percibiendo parte del salario en negro, los que han celebrado 1.000.000 de falsos contratos de trabajo a tiempo parcial, los que acuden al fraude laboral ("pasantías", "factureros", "monotributistas") y ello, porque cada uno de estos obreros estafados tiene derecho a un juicio.

Es cierto que han aumentado los juicios por accidentes y enfermedades. No podía ser de otra manera con tantas inconstitucionalidades, con indemnizaciones con topes fijados antes de la devaluación de enero de 2002 y con tarifas que duelen por sus montos misérrimos. Aunque la ley sea retroactiva solo podrá reparar a quienes se accidentaron los últimos dos años, salvo que se amplíe el plazo de prescripción, ya que la ley será de orden público.

Qué otra actitud se le puede pedir al trabajador accidentado o enfermo por causa del trabajo, sino acudir a la justicia en defensa de sus derechos?

Valga ejemplificar que si un trabajador, trabajando en un balancín sin protector pierde algunos dedos de su mano izquierda y le queda una incapacidad del 30% , con 50 años de edad y un sueldo de \$2.000 percibirá una reparación –indemnización total y única– equivalente a \$ 41.317,26.

Ahora resulta que la culpa es de las víctimas y no de los victimarios.

Decíamos que pretenden instalar una opción de hierro porque lo que quieren sectores empresarios es que el trabajador cobre lo que le dan renunciando a una reparación justa; y si le parece injusto porque su daño es mayor, que no cobre nada y vaya sin sus dedos y sin ningún cobro a la justicia, para que al cabo de dos o tres años le paguen lo que corresponda. A esto lo llaman libertad o autonomía de la voluntad !!! . Por otra parte lo que se calla, es que si la ley no se adapta a los fallos de la Corte y de la Justicia del Trabajo, serán precisamente las pequeñas empresas y también las otras las que paguen la consecuencia de esta aventura por la iniciación de nuevos juicios. Es lo que ha sucedido: en muchos casos quienes han si-

do condenadas no han sido las compañías de seguros sino las empresas.

O que la responsabilidad es de los abogados que estudiaron a fondo el sistema a la luz de la Constitución y los Tratados Internacionales y que pese a haber perdido los juicios durante la "tercera década infame" son los culpables de que su insistencia defendiendo obreros haya logrado *que la nueva justicia del nuevo modelo de gobierno y de país*, les haya dado la razón, mientras los verdaderos responsables no solo se mantienen en la sombra del pasado y pretenden pontificar y acusar en la hora que seguramente es la de la Justicia Social, no la del avarismo y la ceguera.

Desde el momento en que no he sido protagonista de esa lucha judicial, puedo con total libertad mental y ética, felicitar a todos los abogados laboristas que no cesaron en la defensa de los asalariados víctimas de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo. Y es bueno que se sepa que esos abogados cuando el trabajador pierde el juicio no sólo no cobran nada sino que además afrontaron los gastos de su propio peculio.

No dudamos que hay que distinguir y proteger a las pequeñas empresas, pero no a costa de los derechos de los trabajadores.

Estamos convencidos que una nueva ley que haga epicentro en la prevención y tenga reparaciones económicas justas, hará innecesario que el trabajador deba ir a juicio a reclamar por sus derechos violados. ♦

* Artículo publicado en parte en BUENOS AIRES ECONÓMICO –BAE– el 23/9/08

Los Comités Mixtos de Higiene y Seguridad Laboral como estrategia para el trabajo saludable

-----> por María Eugenia Caggiano

1. Introducción

Los daños sufridos por los trabajadores con ocasión o consecuencia de la prestación del trabajo han entrado a formar parte del discurrir ordinario en las relaciones laborales. Sin lugar a dudas que la búsqueda de previsiones legales que se tornen en soluciones efectivas frente al gran flagelo de la siniestralidad laboral en nuestro país, constituye una asignatura pendiente.

El funesto y perverso sistema de la Ley de Riesgos de Trabajo que, aunque en el verbo se dice que fue creada para optimizar la prevención, se sabe ya que resultó útil sólo para el enriquecimiento de las empresas aseguradoras (ART) mediante mecanismos como la falta de controles de condiciones y medio ambiente; la falta de denuncia del empresario que no cumple con la ley; la falta de Medidas y Planes de Mejoramiento en empresas con elevada siniestralidad; la ausencia de Cursos de Capacitación, la inexistencia de procesos de recalificación del siniestrado, despidiendo al trabajador sin indemnización y con secuelas debidas al accidente; y el subregistro de enfermedades profesionales y accidentes laborales.

En este contexto, en la Provincia de Santa Fe, se ha sancionado la Ley N° 12.913, cuya autoría radica en el Poder Ejecutivo Provincial, por la cual se crean los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo, constituyéndose así en la primera provincia del país que cuenta con una legislación específica sobre la materia. En rigor de verdad, la dimensión política de "urgencia" que le da nacimiento a esta norma ha sido – sin lugar a dudas– el altísimo índice siniestralidad laboral en el ámbito provincial.

2. Lineamientos generales

Los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo son "órganos paritarios con participación de trabajadores, trabajadoras y empleadores, destinados a supervisar, con

carácter autónomo y accesorio del Estado, el cumplimiento de las normas y disposiciones en materia de control y prevención de riesgos laborales y también la consulta laboral y periódica de las actuaciones de empresas, en establecimientos empresarios y dependencias públicas en materia de prevención de riesgos".

Los mismos –que estarán compuestos por igual número de representantes del empleador y los trabajadores– se plantean como objetivo "velar y promover la protección de la vida y la salud de los trabajadores, cualquiera fuera la modalidad o plazo de su contratación o vínculo laboral, y el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo".

La ley se aplicará "en todas las empresas (extractivas o productivas, agropecuarias, industriales o de servicios) privadas y públicas, establecimientos empresarios y dependencias públicas de 50 o más trabajadores, radicadas en la provincia de Santa Fe, cualesquiera fueran sus formas societarias, de capital nacional o extranjero, con o sin fines de lucro".

La normativa también prevé que cuando el establecimiento empresario o dependencia pública emplee entre 10 y 49 trabajadores, se elegirá un delegado trabajador de Salud y Seguridad en el Trabajo, que tendrá idénticas funciones y atribuciones que el Comité.

Según establece la nueva ley, tanto los Comités como los delegados de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, tendrán entre sus principales funciones fomentar un clima de cooperación en la empresa, establecimiento o dependencia pública y la colaboración entre trabajadores y empleadores a fin de promover la salud, prevenir los riesgos laborales y crear las mejores condiciones y medio ambiente de trabajo.

También buscarán "velar por el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la materia; realizar periódicamente relevamientos destinados a la detección y eliminación de riesgos; participar en la elaboración y aprobación de

todos los programas de prevención de riesgos de la salud de los trabajadores; evaluar periódicamente el programa anual de prevención de la empresa, establecimiento o dependencia pública, hacer el balance anual y proponer las modificaciones o correcciones que se estimen necesarias".

La nueva normativa estipula que tanto los Comités como los Delegados podrán "realizar por sí o disponer la realización de investigaciones en la empresa, en la materia de su competencia, para adoptar las medidas destinadas a la prevención de riesgos y mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo".

También deberán "conocer y tener acceso a la información y resultados de toda inspección, investigación o estudio llevado a cabo por los profesionales o técnicos de la empresa y las realizadas por la autoridad de aplicación en materia de salud y seguridad en el trabajo".

La norma en su redacción original facultaba al Comité Mixto a disponer la paralización de las tareas en caso de peligro grave de la salud de los trabajadores, acortando los tiempos de intervención efectiva, limitando consecuentemente el riesgo.

Finalmente, después de presiones de distintos orígenes, el texto legal establece que podrán poner en conocimiento del empleador y de los trabajadores "las deficiencias existentes en la materia de su competencia y solicitarle al empleador la adopción de medidas tendientes a la eliminación o puesta bajo control de los riesgos ocupacionales"; así como "peticionar a la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo de la Provincia) su intervención en los casos en que considere necesario para salvaguardar la salud y seguridad en el trabajo o ante incumplimientos de las normas legales, reglamentarias y convencionales vigentes en la

materia, y comunicarle inmediatamente la disposición o autorización de la paralización de las tareas en caso de peligro grave e inminente para la salud o vida de los trabajadores".

La elección del trabajador para integrar el comité en su lugar de trabajo a través del voto directo, también fue otra de las premisas eliminadas del proyecto original. Hubiera sido interesante permitir a los trabajadores elegir entre quienes tengan vocación para trabajar en Seguridad e Higiene, aunque éstos no sean delegados gremiales. La necesidad de "tutelar" la estabilidad en el trabajo, fue quizás la legítima justificación para que el trabajador paritario sea quien ostente la función de delegado (en los términos de la Ley 23551). Por tanto el cumplimiento de la normativa encontrará sus obstáculos en aquellos establecimientos que no cuenten con representación gremial alguna. No olvidemos que las estadísticas más recientes indican que sólo el 20% de trabajadores registrados se encuentran sindicalizados.

3. Conclusiones

Los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo se constituyen en el ámbito donde se desarrolla la prestación de trabajo, que seguirá organizada y dirigida por el empresario que goza de poderes jurídicamente reconocidos para ello, como son el poder de dirección y el poder disciplinario.

Ese control le obliga a que el medio de trabajo no genere riesgos, y mucho menos daños a la salud e integridad de los trabajadores que se integran en él. El empresario seguirá siendo el principal obligado en materia de seguridad en el trabajo por la posición que ocupa en el contrato de trabajo.

La incorporación de los comités mixtos a través de un marco norma-

tivo legal, se constituirá en una herramienta eficaz si convergen en él determinadas circunstancias:

- 1º) Un adecuado aparato institucional con poderes de supremacía para exigir las responsabilidades (Ministerio de Trabajo, Poder Judicial).
- 2º) La reacción del sistema de sanciones frente a aquellos empresarios que incumplan la normativa. Sin una adecuada sanción no hay prevención, de lo contrario el cumplimiento de la norma quedaría sólo a merced de quienes se sientan obligados.
- 3º) Ampliación del marco de protección a través de los resortes del Derecho Penal.
- 4º) Erradicación de prácticas que pretendan tarifar el precio de la salud de los trabajadores.
- 5º) Instalación de una cultura preventiva –en el marco de la formación y capacitación– que esté ligada a nuevos paradigmas, tales como la estabilidad en el empleo en contraposición a la precariedad; el concepto de espacio saludable y seguro frente al de catástrofe; en suma, instalar en el ideario social que no son antagónicos los conceptos de vida y seguridad de quienes trabajan y los de rentabilidad y ganancia de los empresarios.

El desafío no es menor. Este proyecto constituye una herramienta estratégica siempre y cuando se apropien de ella los involucrados directos que no son otros que los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes tendrán a su cargo la enorme responsabilidad de crecer en organización dentro de los lugares de trabajo, de igual manera que colocar en la agenda gubernamental la salud y seguridad laboral como cuestión de Estado. ♦

¿Hay un “modelo social europeo”?

Apuntes a partir de las normas sobre inmigración y jornada de trabajo

-----> por *Guillermo Gianibelli*

1. El contexto

Las nuevas normas sociales que están teniendo aprobación actualmente en Europa se solapan con un momento muy particular del sistema capitalista global. El setiembre ya más negro, como les gusta decir a los operadores bursátiles, de la historia del capitalismo, y cuyos efectos resultan aún inimaginables¹, está dejando un paradigma desnudo. En efecto, el neoliberalismo, con sus máximas de privatización, desregulación y apoteosis del libre mercado, pretendidamente fundado en el denominado "Consenso de Washington", difícilmente pueda seguir sosteniéndose luego de la formidable intervención pública que llevan adelante los gobiernos del mundo desarrollado a través de sus bancos centrales y de la estatización paulatina de activos privados en bancarrota que hace el de los Estados Unidos de Norteamérica. A la vez, el indefinido progreso que "parecía" augurar la globalización económica sucumbe por sus propios límites².

América Latina ya había dado cuenta de ello y, en la mayoría de sus países, sea por abandono de aquel paradigma en términos discursivos o mediante algunas medidas de su revisión en materia económico-social, sea por plasmación del poder constituyente conformado en la resistencia y lucha para el cambio de régimen, con aprobación de nuevas cartas constitucionales como Venezuela, Bolivia y Ecuador, se dejó en evidencia el efecto de aquella fase de expoliación, fundada en el endeudamiento, la fuga de capitales y la apropiación de recursos por el capital extranjero³.

Europa sin embargo, siempre pretenciosa de su racionalidad y estabilidad, se encamina a una profundización de aquel paradigma y pone sobre la mesa un programa de mayor flexibilidad laboral, el "libro Verde"; y aprueba dos normas comunitarias: una ignominiosa, la Directiva sobre la inmigración, y la otra, aún en proceso, relativa a la jornada de trabajo, las que motivan este comentario.

Como ha señalado Vidal Beneyto, el *sarkoberlucanismo* está haciendo estragos en los intentos de una Europa Social, la que sucumbe ante el altar del libre mercado. Aunque, como desde los inicios de este tiempo lo advirtiera Umberto Romagnoli, la trampa de la desregulación es, en los hechos, una re-regulación, aunque no para proteger derechos sino para regular en sentido contrario a estos, asegurando con ello la primacía del capital y la disposición de la fuerza de trabajo⁴.

2. La deriva de la Europa Social

Parte del continente europeo ha sido expresión del más decidido proyecto de unión supranacional en términos geopolíticos e institucionales⁵.

Aunque se haya sostenido que la Unión Europea es para beneficio exclusivo de los mercaderes, en tanto el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (Roma, 1957) pone el acento en la libre circulación de mercancías y capitales, la larga y trabajosa construcción de este espacio asemejable a una Confederación de Estados, requirió de instituciones, normas novedosas y específicas, y una voluntad de superación de la disolución que provoca la guerra que determinan la pervivencia y ampliación del proyecto inicial.

Si la Unión es en beneficio de sus ciudadanos o una proyección de la razón de Estado a mayor escala, anclada en el rédito económico que daría el mercado común, es una cuestión que se debate.

Las dificultades para aprobar normas comunitarias de carácter constitutivo en materia social han sido evidentes: el Tratado de la Unión Europea, firmado en Maastricht en 1992 no incluyó normas de este tipo, limitándose a un Protocolo (Acuerdo sobre Política Social) al que sólo adhirieron algunos de los estados miembros (no, por ejemplo, Gran Bretaña, país que

ha asumido siempre el rol de boicoteador de toda política social comunitaria). Recién a partir del Tratado de Ámsterdam (1997, que entró en vigor en 1999) se incorporó aquel Protocolo. Sin embargo, la escasa importancia de su texto se sumó a la decepción por el rechazo en darle fuerza jurídica a la Carta de los Derechos Fundamentales (Niza, 2001). El Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, mientras tanto, continúa pendiente de ratificación frente a las sucesivas defecciones de Francia, Holanda e Irlanda.

Este largo camino, entonces, no ha dado como resultado que se haya avanzado en una reforma institucional para la democratización de la toma de decisiones y en corregir más eficazmente el desequilibrio entre lo económico y lo social. Como lo indicara el Comité de Sabios que elaboró el informe "Por una Europa de los Derechos Cívicos y Sociales", el déficit social supone una grave amenaza pues "Europa será una Europa de todos, de todos sus ciudadanos, o no será nada"⁶.

A la mencionada carencia normativa en las normas fundamentales de la Unión Europea, se agrega ahora, preocupantemente, un conjunto de propuestas y decisiones que están signando su etapa actual de claro retroceso, ahora trasladable, o intentándose trasladar, a cada uno de los países miembros.

Como es sabido, si bien la pertenencia al espacio común implica la asunción por los Estados de las decisiones adoptadas por las instituciones de la Unión (la principal norma, la Directiva, requiere de su transposición al derecho interno), ello tiene lugar no de modo automático y en un arduo proceso de recepción normativa y jurisprudencial (sentencias del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea que interpreta y determina el alcan-

ce de las normas comunitarias, lo que le está vedado al juez nacional). Además, entre la señalada ausencia de normas o políticas sociales comunitarias, y la tupida y, generalmente, protectora legislación social de carácter nacional en esta materia, los Estados han resistido desde su propio promontorio jurídico.

Una primer señal de alerta la dio el proyecto de directiva que adquirió el nombre de su impulsor, el Comisario responsable del mercado interior, y pasó a llamarse "Directiva Bolkestein", relativa a la prestación de servicios y la liberalización de los mismos en el espacio comunitario de manera que una empresa de cualquiera de los estados miembros se trasladara, y con ella sus trabajadores, a cualquier otro de la Unión para realizar un servicio sin que por ello se aplicase la legislación del país receptor. Resultará fácil de imaginar como los trabajadores de los recientemente incorporados países del Este europeo o de algunos meridionales con menor regulación son los candidatos naturales para dichos trabajos y como el dumping social se hace realidad en dicho marco.

La fuerte resistencia que dicha propuesta motivó, en especial por los sindicatos y la CES (Confederación Europea de Sindicatos), determinó su morigeración y con ello la evidencia que, a pesar de los vientos flexibilizadores que siempre arrecian, la acción de rechazo tiene algún resultado.

Pero lo que, al menos como expresión de un *desideratum* dirigido al mercado de trabajo, se convirtió en el nuevo programa impulsado por la Comisión Europea en materia de trabajo es el denominado "Libro Verde" para la "modernización" del derecho laboral, incluido dentro del objetivo de la Estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible, "con más y mejores empleos". Por primera vez se aborda con dicho docu-

mento en el derecho comunitario el papel del Derecho del Trabajo en un sistema de relaciones laborales de una economía de libre mercado desde una doble perspectiva: la de un mercado unificado, y la que se obtiene desde la dimensión estatal-nacional de cada uno de los miembros de la Unión Europea. Siendo que tanto el Derecho del Trabajo como la Seguridad Social constituyen el elemento central del denominado "modelo social europeo", y que el mismo está construido fundamentalmente a nivel nacional, los postulados del Libro Verde, tendientes a desacralizar aquellos ordenamientos interiores mediante el intento de una "modernización", tienen una orientación ideológica neoliberal y conservadora⁷.

Incorporando el eufemismo de la *flexiseguridad*, lo que en definitiva el Libro Verde hace es utilizar un recurso conocido y explotado por los voceros del libre mercado, y que le intentan dar justificación académica los cultores de la escuela del análisis económico del derecho, al adoptar la postura determinista de que la utilización de "formas alternativas de empleo" (léase empleo precario) podría acentuarse por la "falta de medidas para adaptar el contrato de trabajo clásico a fin de ofrecer mayor flexibilidad tanto a los trabajadores como a las empresas". Nuevamente entonces la "culpabilización" del derecho del trabajo frente a las dificultades para la creación de empleo, un discurso conocido en especial en Argentina con los también conocidos resultados cuando fue puesto en práctica.

Más recientemente, y antes de comentar las normas sobre inmigración y jornada, de vertiente jurisprudencial, se ha presentado otra novedad que cuestiona severamente aquel denominado "modelo social europeo". En efecto, precedente de Luxemburgo, sede del

Tribunal de Justicia de la Comunidad, las sentencias *Viking* y *Laval*⁸, determinan ahora la limitación de los derechos colectivos, en particular el derecho de huelga, en aras de garantizar el principio de libre circulación y de establecimiento, de fuente comunitaria⁹.

Los problemas suscitados por ambas sentencias son muchos y van desde "la reaparición del juez como actor no visible en la redefinición de las reglas del derecho en la globalización", hasta la dificultad de comprender el lenguaje sindical en un espacio transnacional¹⁰. Lo que está en el fondo de la discusión, sin embargo, es la pretensión de instalar el derecho a la libertad de empresa, a la libre circulación de capitales en clave europea, a la par del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical, provisto en los ordenamientos precisamente para condicionar y limitar a aquel¹¹.

3. Las normas sobre inmigración y jornada de trabajo

En el curso de este año dos normas han sacudido a Europa y el resto del mundo, en particular una de ellas a los países Latinoamericanos¹² y del denominado tercer mundo en general.

La primera de ellas, la Directiva sobre inmigración "ilegal"¹³, rebela y revela hasta donde está dispuesta Europa a "blindarse" y como se entra en contradicción con los postulados del libre mercado, la libre circulación, de capitales y personas, cuando de disciplinar a la fuerza de trabajo se trata.

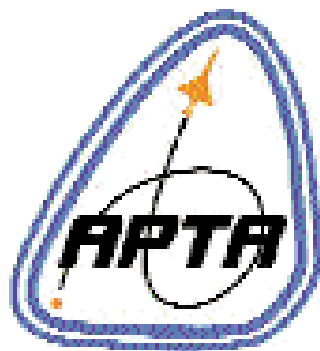
Entre los aspectos más vergonzosos deben señalarse las facultades que se le confieren a los gobiernos de los Estados miembros de la Unión para "expulsar" a los extranjeros "ilegales", aplicando "medidas coercitivas (...) que no irán más allá de un uso razonable de la fuerza" (sic). A su vez los Estados miembros podrán mantener "internados" a los nacionales de terceros países que sean objeto de "procedimientos de retorno" por un plazo de hasta 18 meses en "centros de internamiento especializados" o en "centros penitenciarios (...) cuando el Estado miembro no pueda proporcionar un centro especializado".

La inexistencia de derechos, y la selectividad de los Derechos Fundamentales con que la Unión Europea pretende aplicar a los trabajadores que se desplazan hacia allí es flagrante. A la vez resulta también evidente que la "doble moral" con que se conduce el mercado común lleva a que la mano de obra

migrante en Europa sea requerida de manera creciente creando un "mercado secundario" caracterizado por un trabajo "sin derechos" y, por ende, "absolutamente" explotado. En consecuencia estas normas deben vérselas como una nueva forma de disciplinamiento de la fuerza de trabajo y un sub-ejército de reserva¹⁴.

La otra norma, relativa a la jornada de trabajo, en realidad aún no es tal pero nada supone que no lo sea. El complejo procedimiento normativo de la Unión Europea hace que la reforma de la norma actualmente vigente, la Directiva 2003/88/CE, todavía se encuentre en fase de aprobación (la tiene de la Comisión y del Consejo pero requiere aún su tratamiento por el Parlamento europeo). Así como pese a la desmesura de la norma sobre inmigración la misma fue refrendada por dicho Parlamento, todo hace suponer que también lo será, y así el motivo de alarma, esta propuesta de modificación de la Directiva sobre tiempo de trabajo.

Para calibrar el retroceso histórico que ello supondrá es conducente parangonarlo con otros hitos de la lucha obrera que siempre ha asumido como un icono la relativa a la limitación de la jornada de trabajo. En efecto, como bien lo reseña Zufiur (Consejero del Consejo



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

Económico y Social Europeo): ciento veintidós años después de que un 1º de mayo de 1886 cuatro trabajadores fueran asesinados en Chicago, y algunos meses más tarde ejecutados 4 dirigentes sindicales, por reclamar la jornada laboral de 48 horas semanales, 89 años más tarde de que la OIT aprobara, en 1919, el Convenio por el que se limitaban las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, 73 años después de que el Convenio 47 de la misma Organización Internacional del Trabajo se pronunciara a favor de la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana, 29 años más tarde de que la Confederación Europea de Sindicatos (CES) proclamara en su congreso de Munich el objetivo de las 35 horas de trabajo a la semana y diez años después de que el gobierno socialista francés de Lionel Jospin estableciera por ley la semana laboral de 35 horas, la Comisión Europea, primero, y ahora el Consejo de la Unión Europea han situado, simbólicamente, la jornada máxima laboral en 65 horas semanales¹⁵.

La propuesta de Directiva es en algún modo una respuesta a, en este caso, sentencias más protectoras de los derechos de los trabajadores provenientes del Tribunal de Justicia Europeo¹⁶, al menos en materia de las denominadas "guardias médicas" u otras equiparables.

En el plano sustantivo, relativo a las fuentes del derecho del trabajo, la norma potencia un carácter individualista, desplazando a las normas legal y colectiva y el principio de indisponibilidad de dichos derechos por parte del contrato individual. En materia de distribución de la jornada apunta in-

dudablemente a su flexibilidad. Por ejemplo, y con la finalidad de "promover" el acceso de las mujeres al empleo, se admite que las trabajadoras "renuncien" (*opt-out*) a la jornada de 48 horas semanales en un período de referencia de cuatro meses, pudiéndose en el resto de los casos alargar la jornada hasta las 60 horas semanales en un período de referencia de tres meses, y hasta 65 horas semanales en el ámbito de la sanidad de "atención continuada" (guardias médicas).

Sobre este último punto la Propuesta Modificada lleva a cabo una revisión del concepto de tiempo de trabajo a través del denominado "período inactivo de atención continuada", es decir el tiempo de trabajo en que el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo a disposición del empleador pero sin prestación efectiva, períodos en que no se computará como tiempo de trabajo ni como cómputo de la jornada máxima, ni en relación con los descansos diarios y semanales.

En sistemas que, como el español, están fuertemente temporalizados a través de contratación precaria, al admitirse la cláusula de *opting-out*, o descuelgue de la norma de jornada máxima en los períodos de referencia, el plazo de duración del contrato permitiría un uso de la mano de obra en jornadas de trabajo anual de hasta 2880 horas.

4. Las acciones de resistencia

Así como América Latina se encuentra en tránsito hacia un "posneoliberalismo" en materia de regulación laboral, abandonando la ofensiva flexibilizadora¹⁷, y buena parte de este cambio ha sido pro-

ducto de la resistencia de la clase trabajadora y de la articulación con espacios políticos que lo expresan, sería esperable que los trabajadores de Europa y sus sindicatos encuentren los medios y las formas para viabilizar el mismo camino de acción.

En alguna medida ello lo han logrado con la resistencia a la propuesta de directiva Bolkestein, conducida por la izquierda social y sus aliados en el Parlamento Europeo y motorizada por la CES. Podría suceder lo mismo con la propuesta de directiva en materia de tiempo de trabajo ya que en los próximos tres meses se abre un período de discusión en aquel Parlamento. No lo fue, sin embargo, y ello expresa una grieta inaudita entre los "trabajadores del mundo", respecto de la ignominiosa directiva sobre la inmigración.

La Confederación Sindical Internacional (CSI), en su convocatoria a una Jornada Mundial de Protesta por el Trabajo Decente, que tendrá lugar el próximo 7 de octubre, ha incluido el rechazo de la normas de extensión de la jornada.

Aún resiste, en la mayoría de los países de la Unión, un sistema de estabilidad en el empleo que caracteriza al, como hemos visto, menguante "modelo social europeo". ¿Habrá que esperar a que hasta allí lleguen los embates para que Europa vuelva a ser el "gran polvorín de explosivos sociales"¹⁸, que dio origen en el siglo XX al proyecto político, económico y social del Estado de Bienestar?

La crisis del sistema capitalista de los años 30, a la que ahora se nos remite, tuvo bastante que ver con ello. La crisis de hoy, a la que aludíamos al comienzo de esta nota, ¿augurará algo parecido?... ♦

Notas

1. Al momento de escribir esta nota el Congreso norteamericano había rechazado el "plan de salvataje" propuesto por Bush y elaborado por su Secretario del Tesoro y la Reserva Federal, consistente en una "ayuda" de u\$s 700.000 millones para intentar sostener el sistema financiero.
2. Así lo ha significado el Premio Nobel de Economía y ex economista jefe del Banco Mundial, Joseph Stiglitz: "La crisis de Wall Street es para el mercado lo que la caída del muro de Berlín fue para el comunismo". Diario El País, Madrid, 21/9/08.
3. El caso de Argentina fue analizado en "Expresión y construcción de subjetividad en el conflicto: desempleo y trabajo en la Argentina neoliberal y después de la crisis", del autor, publicado en "Revista de Derecho Social-Latinoamérica", Bomarzo Latinoamericana, Bs. As., nro. 1, 2006.
4. Romagnoli, Umberto, "La desregulación y las fuentes del derecho del trabajo", en "Trabajadores y Sindicato", Fundación Sindical de Estudios, Madrid, 2006, pág. 111, originariamente publicado en "Cuadernos de Relaciones Laborales", UCM, Madrid, nro. 1, 1992.
5. El que lleva más de 50 años de construcción; inicialmente, por sólo seis países (Tratado de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, de 1951); actualmente, por veintisiete, especialmente por la incorporación de los países "del Este".
6. Aparicio Tovar, Joaquín, "Introducción al derecho social de la Unión Europea", Editorial Bomarzo, Albacete, 2005.
7. Cfr. "Un debate sobre el Derecho del Trabajo europeo: el Libre Verde de la Comisión Europea sobre la modernización del derecho laboral", Editorial del nro. 36 de la "Revista de Derecho Social", Editorial Bomarzo, Albacete, 2006.
8. STJCE, de 11 de diciembre 2007, *Viking*, C-438/05, y STJCE, de 18 de diciembre 2007, *Laval*, C-341/05.
9. Los hechos de ambas sentencias son reveladores. En *Viking* se trata de una empresa marítima finlandesa que intenta obtener una ventaja rematriculando (cambio de bandera) su ferry que utiliza en el mar báltico, adoptando el pabellón estonio y sustituyendo la tripulación finlandesa por marinos estonios menos pagos; convocada la huelga por el sindicato finlandés y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (IFT) (huelgas directa y de solidaridad), la sentencia considera que dicha acción sindical conspira, en principio, contra la "libertad de establecimiento", por lo que debe justificarse en términos de proporcionalidad con el fin perseguido ("una razón imperiosa de interés general"). En *Laval* los sindicatos suecos emprenden una acción colectiva frente al dumping que realiza una empresa constructora letona que desplaza trabajadores de dicha nacionalidad al territorio sueco, impidiéndole mediante piquetes el cumplimiento de las obligaciones contractuales. La sentencia, ahora más marcadamente, hace prevalecer el art. 49 del Tratado de la Comunidad Europea para señalar que este precepto se opone a que una organización sindical pueda intentar obligar a un prestador de servicios establecido en otro Estado miembro a que discuta las cuantías del salario aplicable a los trabajadores desplazados.
10. Baylos, Antonio, "El espacio supranacional de ejercicio del derecho de huelga y la restricción legal de sus capacidades de acción (a propósito de las recientes decisiones del Tribunal de Justicia Europeo)", en "Revista de Derecho Social", nro. 41, 2008, pág. 139.
11. Siempre resultará imprescindible la relectura de "Vizotti" para entender como la "preferente atención constitucional", dirigida al sujeto trabajador, está ordenada justamente a la limitación de la posición fáctica del empleador y como la acción colectiva de libertad sindical, constitucionalmente establecida, prevalece sobre la "libertad de empresa", ya que de lo contrario deberíamos admitir su ineficacia liminar.
12. La Directiva sobre la nueva política migratoria de la Unión Europea fue condenada en la XXV Cumbre del MERCOSUR, que tuvo lugar en Tucumán en junio del cte. Los miembros del MERCOSUR y asociados "lamentaron que naciones tradicionalmente generadoras de corrientes migratorias que, en la actualidad, son receptoras de migrantes, no reconozcan, en base al principio de reciprocidad histórica, la responsabilidad compartida entre los países de origen, tránsito y destino de los flujos migratorios". El presidente de Bolivia, Evo Morales, irónicamente se preguntó: "¿dónde está el alma europea?", en alusión a la justificación de la conquista por parte de los europeos sobre la base de que "los indios no tienen alma".
13. Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 18 junio de 2008, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a procedimientos y normas comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países que se encuentren ilegalmente en su territorio (COM (2005)0391).
14. Cfr. Moullet-Boutang, Yann, "De la esclavitud al trabajo asalariado. Economía histórica del trabajo asalariado embridado", Akal Cuestiones de antagonismo, Madrid, 2006.
15. Cfr. Zufiaur, José María, "¿Quién defiende a la Europa social?", en "Nueva Tribuna", periódico digital, del 2/8/2008, www.nuevatribuna.es.
16. Sentencias SIMAP y Jaeger.
17. Ermida Uriarte, Oscar, "Caracteres y tendencias del Derecho del trabajo en América latina y en Europa", "Revista de Derecho Social-Latinoamérica", nro. 1, 2006, pág. 23.
18. Hobsbawm, E., "Historia del siglo XX", Crítica, Barcelona, 1995, pág. 67.

La ley 13.828 y las fábricas recuperadas

-----> por Luis Roa

Recientemente, el Poder Legislativo de la Provincia de Buenos Aires ha sancionado la Ley 13.828, que viene a regular una serie de situaciones que obstaculizan los procesos expropiatorios, y por ende la viabilidad presente y futura de las empresas recuperadas por trabajadores, en territorio bonaerense.

En efecto, la norma tiene tres ejes fundamentales:

- 1º.- Suspende por el plazo de 360 días todo proceso judicial en el que resulte demandada una unidad de producción cuya gestión se encuentre en manos de sus trabajadores -fábricas recuperadas- y que hayan resultado expropiadas o cuyo trámite legislativo de expropiación se haya iniciado antes del 30 de abril de 2008 (art. 1º).
- 2º.- Que en caso de urgencia declarada por el expropiante, éste tendrá hasta 90 días corridos, prorrogables por otro plazo igual, mediando justa causa, a fin de establecer la tasación administrativa sobre los bienes muebles, inmuebles y derechos, a los efectos de fijar el monto para el depósito en concepto de indemnización provisional (art. 4º).
- 3º.- Crea el Fondo Especial de Recuperación de Fábricas de la Provincia de Buenos Aires, el que se constituirá mediante la asignación de una partida anual que a tales efectos integrará el presupuesto provincial, y por el recupero de los montos que abonen los beneficiarios de la Ley (art. 7º).

Es de destacar que desde mediados del año 2000, y sobre todo a partir de la crisis del año 2001, se abrió un incipiente proceso de recuperación productiva en manos de los trabajadores de empresas en proceso de quiebra o abandonadas por sus pro-

pietarios. Tan solo en la provincia de Buenos Aires existen más de 100 emprendimientos productivos autogestionados por los propios trabajadores.

En tanto este movimiento se fue expandiendo, se fueron dando respuestas legislativas mediante una serie de leyes de declaración de utilidad pública y expropiación de los bienes de las empresas recuperadas, con el fin de mantener las fuentes de trabajo y ser cedidos a las cooperativas de trabajo integradas por los ex trabajadores de esas plantas.

Ahora bien, se ha verificado que estas acciones legislativas no han sido correspondidas desde el Poder Ejecutivo Provincial, ya sea a través de la Fiscalía de Estado que, ante las presentaciones judiciales iniciadas por expropiaciones inversas, desconoce la obligatoriedad de dichas leyes e impulsa la no ejecución de las mismas y, por otra parte, el Poder Ejecutivo que, desoyendo el mandato legal, no proyecta ni asigna partidas presupuestarias para satisfacer la indemnizaciones que, con carácter provisorio y al inicio de cada proceso, exige la Ley 5708 para poner en posesión formal de los bienes a las organizaciones de trabajadores (art. 38).

Esta ley – la 5708 -, determina el Régimen Legal de Expropiaciones en la provincia de Buenos Aires, y en su artículo 47 considera abandonada la expropiación, salvo disposición expresa de la ley especial, si el expropiante no promueve el juicio dentro de los 2 años de sancionada la ley que los autorice, cuando se trate de llevarla a cabo sobre bienes individualmente determinados (tal como efectivamente se ha dado a través de la leyes especiales aludidas).

De tal modo, ante la inacción de la Fiscalía de Estado que retarda los procesos, y ante la falta de presupuesto para hacer efectivo el depósito en la causas judiciales de expropiación, se quita de sen-

tido a las leyes expropiatorias y dan lugar a infinidad de presentaciones judiciales de los *dueños abandonantes*, que reclaman ahora la posesión de sus bienes sobre la base de declarar abandonada la expropiación.

Ante tal cuadro de situación, la iniciativa de suspender los plazos de todo proceso judicial resulta necesaria, pues neutraliza el avance judicial de los viejos propietarios. Pero esta medida sería incompleta, si no se hubiera avanzado en disposiciones que tuvieran en cuenta los rígidos esquemas presupuestarios que no son para nada funcionales a los procesos de expropiación de empresas abandonadas por los dueños y recuperadas por sus trabajadores.

En tal sentido, debe destacarse que resulta fundamental regular sobre tales límites presupuestarios, toda vez que, por un lado las partidas son en general insuficientes para solventar los resarcimientos expropiatorios, pero por el otro, porque los presupuestos son anuales y por lo tanto deben ser ejecutados en el año respectivo.

Esto último, lejos de ser un dato pueril, es significativo, dado que el Estado está obligado a procurar la negociación directa del precio de la expropiación con el dueño del bien. Ahora, tales bienes constituyen la prenda común de acreedores de los propietarios los cuales se encuentran – en su mayoría – bajo juicios universales (concurso o de quiebra), lo que dificulta ostensiblemente la posibilidad de generar consenso con tales acreedores en el escueto marco de un proceso judicial de esas características y que no se escape del año presupuestario; provocando la consecuencia lógica: la partida presupuestaria se pierde pues no se puede ejecutar dentro del año para el cual ha sido asignada.

Por ello resulta fundamental lo establecido por esta ley, en sentido de sustraer de los tiempos presupuestarios los fondos para satisfacer las expropiaciones provisionales y definitivas, ello a través de un Fondo Especial, el que estará anualmente financiado a través del presupuesto, pero no atado a los tiempos de ejecución de las partidas presupuestarias que necesariamente deben ser anuales.

Estas iniciativas, en consonancia de otras que se están estudiando en la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires, como el de la creación de Consejo Provincial Consultivo y de Control para Empresas Recuperadas (CO-PROCCER), cuyo objetivo será asegurar el control, la transparencia y la efectiva ejecución del Régimen de Empresas Recuperadas, tienden a consolidar un proceso de más de un lustro y que ha aportado mucho al desarrollo provincial, generando riqueza, manteniendo miles de puestos de trabajo directo e indirecto; garantizando la actividad de las unidades productivas que estaban cerradas; demostrando un incremento en la productividad; calificando a trabajadores que fueron relegados durante el período aperturista y que en un marco de reactivación económica vuelven a ser demandados en el mercado de trabajo (textiles, torneros, etc); reinsertando a trabajadores de baja calificación al escenario productivo saliendo de la órbita de la asistencia social y produciendo un alivio al fisco mediante el ahorro del asistencialismo, reactivando el tejido social a través de la reconstrucción de los lazos solidarios. ♦

utpba

Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires

Avenida de Mayo 1209 4to. "H". Ciudad Autónoma de Bs. As. • Tel: 5218-2840/46
cccutpba@iplanmail.com.ar • www.utpba.net

Centro de Capacitación y Comunicación >> Avenida de Mayo 1209 1ro. "A" • Tel: 5218-2840/45

La reglamentación de la movilidad jubilatoria y la Constitución

-----> por Horacio González

La ley de movilidad jubilatoria es pasible de fuertes objeciones que, desde nuestro punto de vista, la hacen incompatible con la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

Como explicamos más adelante **vulnera**, en la reglamentación del derecho a la movilidad de las jubilaciones y pensiones, la letra y el espíritu del constituyente¹, los principios de interpretación constitucional desarrollados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en relación al art. 14 bis, las directivas del legislador constituyente al legislador ordinario, que surgen del artículo 75 incisos 2, 8, 19, 22 y 23 de la Constitución Nacional, que remiten al principio de progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos orientados por una escala de valores y los estándares fijados por los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, en materia de seguridad social.

El artículo 7, de la ley 24463, es el núcleo –subsiste en la reforma aprobada por Diputados– del ataque al derecho constitucional a la movilidad de la reforma estructural de los noventa, al subordinar el citado derecho a criterios presupuestarios y prohibir toda pauta de proporcionalidad entre la jubilación y el sueldo en actividad.

La Corte, en su actual integración, restableció, a través de varios fallos judiciales, de indudable trascendencia institucional, los criterios de interpretación constitucional del art. 14 bis, vigentes con anterioridad a la reforma previsional de los noventa, los reforzó con la aplicación de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, en un verdadero regreso a las fuentes que dieron origen a la seguridad social en nuestro país.

Una parte de la legislación regresiva de los derechos de los jubilados fue descalificada, desde el punto de vista constitucional, en sucesivos fallos de la Corte, a partir del 2005: Itzcovich², Sánchez³, Gemelli⁴, Massani⁵, Badaro uno⁶ y dos⁷ y “Benedetti”⁸. Así, declaró inconstitucional el art. 19 de la ley 24463 que disciplinaba los tribunales inferiores a la doctrina de la

Corte; restableció el índice general de las remuneraciones como pauta de actualización de los haberes, entre el 1/4/1991 y el 31/3/1995; la vigencia plena de los regímenes especiales de docentes e investigadores, que consagraban el 82% móvil, de las leyes 24016 y 22929, que fueron desconocidos por normas de inferior jerarquía; el reconocimiento de la garantía constitucional de la movilidad de las jubilaciones y pensiones como un derecho humano fundamental vinculado al derecho constitucional a una “retribución justa” y al “salario mínimo vital y móvil” el carácter operativo de la movilidad “lo que significa asegurar a los beneficiarios un nivel de vida similar –dentro de una proporción justa y razonable– según las remuneraciones percibidas en actividad”; “Se trata, por consiguiente, de un mecanismo constitucional que garantiza la adecuada relación del haber de pasividad con el nivel de ingresos laborales percibidos”⁹.

Por su parte el gobierno en argentino, en el caso “Menéndez y Caride”¹⁰, en trámite en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos aceptó derogar los artículos 16, 17, 19 y 23 y reformar el 22 de la ley 24.463. No aceptó hacer lo mismo con el art. 7 de la ley 24463, es más hizo una tenaz oposición, en las audiencias celebradas, a tratar el tema.

Lo cierto es que el régimen previsional argentino vive en emergencia desde hace más de dos décadas y es hora de restablecer, en el plano legislativo, las pautas restablecidas por el Máximo Tribunal de Justicia, a partir del 2005, inspiradas en la doctrina del caso “Bercaitz”¹¹, donde dijo que el objetivo preeminente de la Constitución es lograr el “bienestar general”, lo cual significa decir la “justicia en su más alta expresión”, esto es, la justicia social que orientan la materia de la seguridad social, junto con el principio de proporcionalidad y la “naturaleza sustitutiva” de las prestaciones previsionales respecto de los salarios.

En ese importe fallo, de hace más de tres décadas, inspirado por el conjuer Arturo Sampay, se hace manifiesta la inconstitucionalidad del proyecto en consideración, la Corte ubicó a la seguridad social dentro

de la constitución como norma de convivencia social, siendo la justicia social su línea directriz diciendo que: *“El objetivo preeminente de la Constitución, según expresa su Preámbulo, es lograr el bienestar general, lo cual significa decir la justicia en su más alta expresión, esto es, la justicia social, cuyo contenido actual consiste en ordenar la actividad ínter subjetiva de los miembros de la comunidad y los recursos con que ésta cuenta con vistas a lograr que todos y cada de sus miembros participen de los bienes materiales y espirituales de la civilización...”).*

También destacó que *“...la jubilación constituye la prolongación, después de la cesación regular y definitiva de la actividad social laboral del individuo, de la remuneración, como débito de la comunidad por el servicio que el le ha prestado”; y que “el principio básico que sustenta el sistema previsional argentino es el de la necesaria proporcionalidad que debe existir entre el haber de pasividad y el de actividad”.*

Estos son los principios constitucionales en base a los cuales debe examinarse cualquier ley de movilidad jubilatoria que aspire a superar el control judicial de constitucionalidad que ejercen los jueces como intérpretes finales de la constitución.

La sustentabilidad del sistema previsional público no puede esgrimirse como argumento para alterar en forma sustancial la movilidad y privar de derechos fundamentales a los jubilados.

Los lineamientos de interpretación del derecho a la movilidad jubilatoria, redefinidos, recientemente, por la Corte nos permiten sostener la incompatibilidad de la ley sancionada por el Congreso con la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales de Derechos

Humanos, que tienen jerarquía constitucional.

1. Una variable salarial es la que debe aplicarse para actualizar las prestaciones previsionales, dado que es la única que respeta el criterio constitucional de proporcionalidad y el carácter sustitutivo que tiene la jubilación respecto de los salarios en actividad. En esa línea se inscribe el reclamo histórico de los trabajadores sobre el reconocimiento del 82% móvil del sueldo en actividad como criterio de actualización, tanto al momento de jubilarse como en el futuro.

La subordinación de la movilidad a las asignaciones presupuestarias, conforme lo prevé el art. 7 de la ley 24463, y su continuidad, ahora, a través de un índice mixto, que la vincula a los recursos totales por beneficio del ANSES, introduce una distorsión que no respeta los criterios y valores constitucionales de la seguridad social y permite que los gobiernos supediten los aumentos a la asignación de recursos. Las experiencias han sido siempre negativas, en el uso que los gobiernos han hecho de los recursos previsionales, recordemos sino la supresión de las contribuciones patronales en la época de Martínez de Hoz, o su reducción en un 50%, desde 1993 (reforma de Cavallo) a la actualidad, que han desfinanciado el sistema previsional. Hoy mismo el gobierno maneja discrecionalmente los fondos previsionales sosteniendo que existe superávit, invirtiendo en títulos públicos, o anuncia inversiones en proyectos productivos, o en diferentes emprendimientos.

El sistema previsional dispone de recursos genuinos para sostener las reformas que se proponen en materia de movilidad: a) los fondos, por \$ 14.128,5 millones, acumulados por ANSES en el Fondo de Garantía de Sustentabilidad que

no han sido utilizados para financiar el sistema; b) El resultado financiero proyectado para el 2008 asciende a \$ 6.282,8 millones; c) restitución de las contribuciones patronales vigentes al año 1993 que permite incrementar los recursos previsionales en más de \$ 13.000 millones; d) reformulación del sistema previsional transformando el régimen de las AFJPs en opción voluntaria de manera que se recuperarían cerca de \$ 11.000 millones anuales de aportes de los trabajadores.

Nuestro Máximo Tribunal de Justicia en “Badaro” dos fijó una pauta muy clara, de la cual no puede desentenderse el legislador al reglamentar la movilidad: *“... la Constitución Nacional ha reconocido el derecho a la movilidad no como un enunciado vacío que el legislador puede llenar de cualquier modo, sino que debe obrar con el objeto de darle toda su plenitud, que no es otra que el de asegurar a los beneficiarios el mantenimiento de un nivel de vida acorde con la posición que tuvieron durante sus años de trabajo” (considerando 15).*

Implica un avance en la configuración de un Estado de Derecho democrático respetar la autoridad moral de los fallos judiciales y colocar al régimen previsional en línea con los principios de interpretación constitucional del art. 14 bis destacados por la Corte. Este tema, también, guarda relación con la plena vigencia de las leyes 24016 y 22929 declarada por la Corte en los fallos “Gemelli” y “Massani”. Sin embargo, el proyecto habla de “régimen especiales derogados”, justamente los de docentes e investigadores, para sustituir su régimen de movilidad del 82 y 85% por el que fija el presente proyecto. Respetar los fallos de la Corte, en este último caso, significa reconocer la movilidad, no solo al cese en

los servicios, sino mantenerla a lo largo del tiempo.

Con anterioridad la Corte, en el fallo “Sánchez”, consideró inaplicable el citado art. 7, en su ap.1, y restableció la vigencia del índice general de las remuneraciones del INDEC, entre el 01 /04 /1991 y el 31 /3 /1995, que representa un aumento de los haberes jubilatorios, para ese período, de más de un 60%. En el citado fallo la Corte deja sin efecto la doctrina del precedente “Chocobar”¹², del mismo Tribunal en su integración durante el período menemista, que había transformado a la seguridad social en un régimen asistencial supeditado a la existencia de recursos.

Consideramos, también, que el primer párrafo del art. 1, de la ley, implica una ingerencia, de naturaleza inconstitucional, respecto de los regímenes provinciales transferidos a la Nación, cuyas prestaciones fueron otorgados durante su vigencia plena, destruyendo el derecho a la movilidad de esos jubilados.

El segundo párrafo del art. 1 altera, para el futuro, la cosa juzgada de sentencias judiciales que reconocieron la vigencia de sistemas de movilidad distintos al que se propone ahora, como sería el propio caso de los “regímenes especiales derogados”. Resulta paradójico que se mencione el respeto de la manda judicial hacia períodos anteriores a la vigencia de la ley –cuestión que no debiera tener mención alguna dado que se trata de respetar el valor constitucional de las sentencias judiciales– y se pretenda dejarlas sin efecto hacia el futuro.

2. En el artículo 2 de la ley de movilidad se consagra el atraso en el cálculo del haber inicial de los trabajadores y se confunde haber inicial con movilidad de la jubilación. En efecto, al actualizarse las

remuneraciones, de los últimos diez años del trabajador para calcular su haber jubilatorio inicial, no se lo hace por una variable salarial, sino en virtud de una fórmula atada a los recursos totales por beneficio del ANSES.

Es decir se castiga al trabajador al jubilarse consagrando un atraso sustancial en su jubilación respecto de su salario.

3. El índice de movilidad previsto en el artículo 6 de la ley, para el cálculo de la prestación compensatoria, invalidez, fallecimiento, la prestación por permanencia, edad avanzada y las mencionadas en el art. 1 de la ley, no responde a los criterios de interpretación del art. 14 bis fijados por la Corte, primero en Sánchez y, luego, en Badaro uno y dos.

Una primera observación que nos merece es señalar que el llamado índice de movilidad (m) no puede estar vinculado, ni subordinado, aunque fuera parcialmente, a la variación del índice de recursos totales por beneficio de la ANSES (“r”). Los recursos tributarios responden y son materia fundamental de la política del Estado orientada por los mandatos constitucionales, al legislador ordinario, de los incisos 2 y 8 del artículo 75 de la Constitución Nacional en la asignación y distribución de los recursos (equidad, solidaridad y prioridad a un grado equivalente de desarrollo, calidad de vida e igualdad de oportunidades) y en esa medida y siguiendo esos parámetros pueden ser modificados.

Los derechos sociales, garantizados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, han sido caracterizados por la Corte, en el fallo “Sánchez”, como el derecho a una retribución justa, a un salario mínimo vital y móvil –“dirigidos a garantizar alimentación y vivienda, educación, asistencia sanitaria y, en

definitiva, una vida digna”– y tienen su correlato “en las jubilaciones y pensiones móviles que deben ser garantizadas a los trabajadores cuando entran en pasividad”.

A su vez, en el citado fallo, la Corte definió con absoluta claridad los estándares de interpretación de la movilidad jubilatoria:

a) reconocimiento de la “**naturalidad sustitutiva**” de las prestaciones previsionales, “*necesidad de mantener una proporción justa y razonable entre el haber de pasividad y la situación de los activos*”, consecuencia del carácter integral que la Ley Suprema reconoce a todos los beneficios de la seguridad social;

b) rechazo de “*toda inteligencia restrictiva de la obligación que impone al Estado otorgar “jubilaciones y pensiones móviles*”, según el art. 14 bis de la Constitución Nacional y los fines tuitivos que persiguen las leyes reglamentarias en esta materia;

c) reconocimiento del valor de las directivas dadas al legislador ordinario por el constituyente, en el artículo 75 inciso 23 de la Constitución Nacional, que lo obliga a legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen en la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos en particular a los ancianos;

d) La Constitución Nacional exige que las jubilaciones y pensiones sean móviles, aunque no establece un mecanismo especial para hacer efectiva dicha exigencia, siendo obligación del legislador fijar el contenido concreto a dicha garantía teniendo en cuenta la protección especial otorgado por la Ley Fundamental al conjunto de los derechos sociales;

e) Se reconoce que los tratados internacionales promueven el **desarrollo progresivo de los derechos humanos** “y sus cláusulas no pueden ser entendidas como una modificación o restricción de derecho alguno establecido en la primera parte de la Constitución Nacional (art. 75, inc. 22)”. En ese sentido el estándar de los “recursos disponibles”(art. 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y 26 de la Convención Americana) –también el art. 9 (derecho de toda persona a la seguridad social) y 1 (“hasta el máximo de los recursos disponibles”) del Protocolo Adicional a la Convención Americana, “Protocolo de San Salvador” en materia de derechos económicos, sociales y culturales– debe ser una pauta que debe evaluar cada país al tiempo de establecer “nuevos o mayores beneficios destinados a dar satisfacción plena a los compromisos asumidos por esos documentos, más no importa disculpa alguna para desconocer o retacear los derechos vigentes (conf. art. 29 de la convención citada)”;

f) El mandato constitucional debe ser apreciado a la luz de los criterios que la Corte Interamericana de Derechos Humanos expresó en la causa “Cinco Pensionistas”¹³, es decir, los jubilados adquirieron un derecho a que su beneficio se riegiera por el régimen jubilatorio a que se acogieron y un derecho de propiedad sobre los efectos patrimoniales del derecho a la pensión de acuerdo a su legislación interna;

g) la movilidad no guarda relación con la indexación o actualización monetaria sino con el salario de los activos, descartándose el carácter graciable o asistencial de la previsión social. El contenido de la “*garantía de la movilidad no se aviene con disposiciones que establecen la inmovilidad absoluta de los beneficios por un término incier-*

to (Fallos: 293:551; 295:674; 297:146), ni con aquellas en que el mecanismo de movilidad se traduzca en un desequilibrio de la razonable proporcionalidad que debe existir entre la situación del trabajador activo y el jubilado, en grado tal que pudiera calificarse de confiscatoria o injusta desproporción con la consecuente afectación de la naturaleza sustitutiva de la prestación (Fallos: 300:616; 304:180;611,770,953)”.

Al Estado corresponde la obligación de garantizar el valor de las prestaciones previsionales, que constituyen un derecho, y no una concesión graciosa, adoptando las políticas públicas y normativas que garanticen el respeto de la cláusula constitucional.

Manteniendo la lógica que imperó en la reformas privatizadores de los 90 la ley sancionada condiciona la movilidad jubilatoria a los recursos totales por beneficio de la ANSES, de modo que estos operan como un límite.

Cualquier cambio o disminución de los recursos totales por beneficio de la ANSES altera directamente la fórmula de la movilidad.

A ello se agrega, que en todos los casos, se aplica el tramo a o b, de la formula, el que de menos.

4. Consideramos que el haber mínimo debe responder al criterio del salario mínimo vital, en una proporción no inferior al 82%, dado que cubre necesidades básicas para la dignidad de la persona, de alimentación, salud, vestimenta, esparcimiento, a la cual todos tienen derecho, por lo que no puede estar supeditado a las asignaciones presupuestarias. Deben existir haberes mínimos y máximos no confiscatorios como forma de garantizar la solidaridad intergeneracional.

La sustentabilidad del sistema no puede depender de políticas circunstanciales de los gobiernos sino que tiene que ser una política permanente del Estado. El Estado

**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

mantiene una deuda importante con los jubilados y pensionados, que, desde los noventa hasta la actualidad, no ha hecho más que incrementarse. La sustentabilidad no puede basarse en un nuevo sacrificio y postergación de sus derechos.

El de los jubilados es el sector de la sociedad que con mayor virulencia ha sufrido los denominados ajustes presupuestarios y fiscales y la legislación de emergencia que ha puesto entre paréntesis sus derechos fundamentales. Requiere una reparación que, aunque tardía para muchos, no postergue definitivamente el derecho a una vida digna.

En la ley sancionada no es móvil la jubilación mínima, en los términos definidos por la Corte, en los fallos citados, dado que se ajustará en función de lo que anualmente establezca el Congreso en la ley de presupuesto. En la actualidad casi el 75% de los jubilados del país percibe una jubilación mínima (\$ 690) por lo que el proyecto estaría legislando una movilidad para el 25% de los jubilados.

En 1991, en los inicios del plan de convertibilidad, el 17% de los jubilados cobraban el mínimo jubilatorio de \$ 150, en la actualidad casi el 75% de los jubilados perciben la jubilación mínima.

El "achatamiento"¹⁴ de las prestaciones previsionales ha sido denunciado por nuestro Máximo Tribunal de Justicia (ver "Badaro" uno) y, también, su degradación, como consecuencia de la omisión en garantizar la movilidad de las jubilaciones y pensiones, en relación, con el aumento del nivel general de los salarios y las necesidades de consumo y de prestaciones de salud elementales del colectivo de trabajadores jubilados y pensionados.

La jubilación mínima, llevada a partir de junio de 2008 a \$ 690, se coloca muy por debajo de la retribución mínima de un trabajador, y más cerca de la línea de indigencia. Es fundamental restablecer la vinculación de la jubilación con el salario, para garantizar en forma efectiva el derecho a la movilidad prevista en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

El "achatamiento" denunciado fue y es consecuencia de la inmovilidad de las jubilaciones, de su congelamiento, durante más de 15 años, por lo que entendemos que no se puede sancionar una ley de movilidad sin reparar el atraso del cual parten los haberes jubilatorios.

5. La ley de movilidad no repara el atraso en los haberes al no restablecer criterios de proporcionalidad que deben aplicarse para al cálculo de los mismos conforme las pautas fijadas por nuestro Máximo Tribunal de Justicia en los casos "Sánchez" y "Badaro". En la actualidad se vive una situación de injusticia y desigualdad: algunos jubilados cobran haberes conforme liquida el ANSES, otros conforme el fallo "Chocobar", otros conforme "Sánchez" otros conforme "Badaro". Un Estado que respete el derecho debe poner fin a esa situación e igualar los puntos de partida de todos los beneficiarios para que la movilidad jubilatoria sea real y efectiva

En todos los casos debe tenerse en cuenta para el recálculo de los haberes la inmovilidad a que estuvieron sometidos durante el período que se extiende entre el 1 de abril de 1991 (vigencia de la ley de convertibilidad 23928) y el 7 de enero de 2002 (salida de la ley de convertibilidad, ley 25561) hasta que la Corte reconoció, en "Sánchez", la plena vigencia del índice general de las remuneraciones del

INDEC para actualizar las prestaciones.

Se debe aplicar, también, en los haberes superiores al mínimo al fin de la convertibilidad, la actualización del 88,57%, fijado por la Corte, en "Badaro", para el período 2002/2006.

Corresponde otorgar un aumento, para el año 2008, que recupere el atraso de los haberes respecto de los aumentos salariales de los distintos sectores. Corresponde, también, que el mínimo jubilatorio se eleve vinculándolo con el aumento del salario mínimo vital y móvil.

En definitiva, la ley de movilidad sancionada no resiste su cotejo con la doctrina de la Corte, expuesta en los precedentes "Sánchez", "Badaro" uno y dos y "Gemelli", entre otros. No da respuesta efectiva a la exhortación de la Corte a reglamentar en forma efectiva la movilidad jubilatorias¹⁵.

No se trata de una verdadera ley de movilidad jubilatoria que reglamente el derecho constitucional, en los términos requeridos por la Corte, dado que no supera el atraso sustancial que tienen las jubilaciones respecto de los salarios, la ruptura de la proporcionalidad, el carácter sustitutivo y el "achatamiento" generalizado de las prestaciones previsionales, que se arrastra, desde más de dos décadas, pero que se acentuó con la salida de la convertibilidad.

Mantiene la regresividad de las políticas públicas y normativas¹⁶, que en materia de seguridad social se encarnaron en la privatización del sistema previsional, en el vaciamiento de la garantía constitucional de la movilidad jubilatoria y en la condena de la mayoría de los trabajadores jubilados a vivir en la indigencia.

El estándar de "hasta el máximo de los recursos de que disponga",

que establece como directriz el art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) para los Estados Partes a fin de lograr “*progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos*” económicos, sociales y culturales, no se respeta en la ley de movilidad sancionada por el Congreso.

Recientemente, la Corte ha destacado en el caso “Benedetti” que en el art. 75 inc.23 de la Constitución Nacional se asienta el “*principio de no regresión en materia de derechos fundamentales*”. Así como el principio de progresividad se establece en el citado art. 2.1 del PIDESC “en concordancia con su art. 11 inc.1, por el que los Estados han reconocido” el derecho de toda persona “a una mejora continua de sus condiciones de existencia”(considerando 5, in fine).

Por el contrario, es una ley que mantiene la vigencia de las medidas regresivas de los derechos alcanzados por los jubilados, a partir de la sanción del art. 14 bis de la Constitución Nacional y las sucesivas reglamentaciones de la movilidad jubilatoria, hasta la sanción de las leyes 24.241 y 24.463. Esta última norma y la actual ley de movilidad reglamentan en forma regresiva el derecho a la movilidad dado que el grado de efectividad del derecho social reglamentado resulta notoriamente menor al que había alcanzado en nuestro derecho antes de la sanción de las normas citadas.

Con la ley 24463 se subordinaba la movilidad a las asignaciones presupuestarias, ahora se determina, para garantizar la sustentabilidad del sistema previsional, sujetarlo a los recursos totales por beneficio

de la ANSES y, en todos los casos, se aplica el índice menor. No se sale de la lógica destructora del derecho constitucional a la movilidad, aplicado por la citada normativa, sino que se la consolida hacia atrás, al no otorgarse la actualización de los haberes reconocida por la Corte, en el período 1991 al 2006, y hacia delante al topearla con los recursos.

El imperio de “Chocobar”, de la justicia menemista, descalificado por la actual Corte, resurge a través de esta ley, dado que mantiene la supeditación del derecho a la movilidad de acuerdo a los recursos disponibles, que es lo mismo que decir, que en lugar de estar subordinada la economía a los lineamientos constitucionales, es la constitución la que se subordina a la economía y a las necesidades del Estado. ♦

Notas

1. El convencional Martella decía en Convención Constituyente de 1957 al referirse al nuevo derecho que “Se da la norma de que el beneficio será como el salario móvil. Deseamos una jubilación móvil para mantener a las personas jubiladas o pensionadas con una asignación que les suponga siempre el mismo standard de vida”(Convención Nacional Constituyente 1957, Diario de Sesiones, 21/10/1957, T.II, pág. 1371).
2. “Itzcovich”, Fallos 328:566,2005.
3. “Sánchez”, Fallos 328:1602,2005.
4. “Gemelli”, Fallos 328: 2829, 2005.
5. “Massani”, Fallos 328:4044, 2005.
6. “Badaro, Adolfo Valentín c/ Anses s/ reajustes varios”, CS, 8/8/2006, B.675.XLI.
7. “Badaro”, CS, 26/11/2007.
8. “Benedetti”, CS, 16/09/2008, B.1694.XXXIX.

9. Conf. “Benedetti”.

10. CIDH, Caso 11.670, “Amilcar Menéndez, Juan Manuel Caride y otros”, Informe 03/01, 19 de enero de 2001.

11. “Bercaitz”, Fallos 289:430, 1974.

12. “Chocobar”, Fallos 319:3241,1996.

13. CortelDH, caso “Cinco Pensionistas c Perú”, sentencia del 28/02/2003, Serie C No.98.

14. Conf. “Badaro” uno, donde la Corte señala que “... la política de otorgar incrementos sólo a los haberes más bajos trae como consecuencia el achatamiento de la escala de prestaciones y provoca que quienes contribuyeron al sistema en forma proporcional a sus mayores ingresos se acerquen cada vez más al beneficio mínimo...” (considerando 12).

15. Destacó la Corte en Badaro dos que el legislador no había examinado “el achatamiento en la escala de beneficios señalada por esta Corte, además de que no se ha hecho cargo de que ese desfasaje se ha venido agravando durante los últimos cinco años...”(considerando 11).

16. En “Badaro” dos dijo el Máximo Tribunal de Justicia que “la ley 24.463 consagró un régimen de movilidad con un nivel de protección menor que el que el que tenían los existentes hasta el momento de su entrada en vigencia. La eliminación de los ajustes basados en la comparación con indicadores salariales, mediante la derogación del art. 160 de la ley 24.241, que había mantenido el art. 53 de la ley 18.037, justifica dicha afirmación. También contribuye a demostrar el objetivo de la norma bajo análisis el hecho de que suprimiera los aumentos según las variaciones en los ingresos del sistema que preveía el art. 32 de la ley 24.241 y la prohibición de disponer recomposiciones sobre la base de las remuneraciones individuales” (considerando 14).

Un discurso preocupante

-----> por Horacio Schick

Con motivo de la conmemoración del Día de la Industria el día jueves, 18 de septiembre de 2008, en la sede de la Unión Industrial Argentina, la Presidenta Cristina Fernández de Kirchner expresó en su discurso entre otros conceptos que:

*“Estamos trabajando también fuertemente en el tema de ART, de riesgos de trabajo, que es un tema central respecto de la competitividad, lo he intimado al señor ministros de Trabajo para que podamos arribar a un proyecto. (Aplausos) Teníamos algunos inconvenientes con el trabajo itinerante y con la diferencia de la doble acción, pero creo que vamos a poder arribar a un final feliz en el cual podamos tener un proyecto de ley consensuado con los distintos sectores. **Y esperamos además que la justicia de nuestro país no fomente más la industria del juicio y pueda entender que también parte de la competitividad es no alentar la industria del juicio.** (Aplausos.) “Un país no se construye únicamente con un Poder Ejecutivo o un Poder Legislativo, sino también con un Poder Judicial. **Esto no atenta para nada contra la independencia de los jueces, pero la independencia tal como fue concebida no es independencia de lo que le pasa al país en términos macroeconómicos, la independencia es para no depender de ningún poder político ni sectorial ni económico, pero integra junto a los otros dos poderes la construcción institucional para hacer viable macroeconómicamente un país.** Esto también sucede en todos los países desarrollados del mundo, así que apostamos también al hecho de que todos los sectores involucrados, institucionales y no gubernamentales, comprendan la importancia de arribar a estos acuerdos fundamentales para mejorar la competitividad de la Argentina”. (Fragmento de la versión oficial textual del discurso que informa la Presidencia de la Nación. El subrayado es nuestro).*

Desde hace cuatro años y a consecuencia de los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que declaró inconstitucionales normas fundamentales de la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) el Gobierno Nacional viene anunciado la remisión al Congreso de un proyecto de reforma de esta ley.

Sin embargo es la primera vez que se escuchan desde esas altas esferas gubernamentales expresiones que causan preocupación y perplejidad acerca de la orientación que tendrá la reforma en ciernes.

La crítica a los jueces y la llamada “industria del juicio” no son expresiones novedosas, pues también fueron inicialmente vertidas en la denostada década del 90 por los creadores de la Ley de Riesgos del Trabajo y, especialmente repetida por el ex Ministro Domingo F. Cavallo, para justificar la sanción de esta ley.

Cuando se sancionó la LRT en 1995 en pleno auge del “neolaboralismo”, el eje central del discurso de sus promotores y defensores giraba en torno a que el objetivo principal del nuevo sistema era limitar los juicios y reducir los costos empresariales.

La LRT adoptaba la ultraliberal y, también, contemporánea interpretación económica del derecho, que se dedica a contemplar la situación patrimonial de las empresas causantes de los daños y a determinar la incidencia en los costos de producción. Y, desde el punto de vista del mercado, se preocupa por las consecuencias de la litigiosidad, la descapitalización empresarial, el desempleo, etcétera. Según esta concepción, las disposiciones normativas de liberación de cargas indemnizatorias al dañador estimularían la productividad de las empresas.

Se trató de un retroceso intencionado con el fin de eludir responsabilidades. El proceso recesivo al que ingresó nuestro país a partir de 1998 y que hizo crisis en el fenomenal colapso de los años 2001 y 2002, con una caída de un 25 % del PBI, demuestra las falacias de esta doctrina economicista. Ni la LRT ni las demás leyes desprotectorias laborales dictadas en aquellos años impidieron la crisis, aunque dejaron al sector asalariado en un estado de vulnerabilidad nunca visto con anterioridad.

Desde el punto de vista normativo, la LRT estableció disposiciones abiertamente inconstitucionales e injustas, convirtiendo a los trabajadores en verdaderos ciudadanos de segunda.

Por un lado estableció mezuquinas indemnizaciones tarifadas, con adicionales imposiciones de percepción de las mismas en forma de renta, en los casos de altas incapacidades y de la muerte.

A su vez cerró a los trabajadores la posibilidad de acceder a una reparación civil de carácter integral, vulnerando un derecho existente desde la sanción del Código Civil.

También sustituyó a los Jueces Provinciales del Trabajo -que históricamente dirimían los conflictos en materia de accidentes entre los trabajadores, los empleadores y las aseguradoras- por organismos administrativos de carácter nacional compuestos exclusivamente por médicos y por la Justicia Federal. Se estableció un nuevo principio procesal: el de la justicia distante e inespecífica.

Desde la sanción de la ley, la inmensa mayoría de los académicos la criticó, luego los jueces de primera y segunda instancia de todo el país fueron declarando inconstitucionales numerosas disposiciones de la misma.

Pero a partir de septiembre de 2004 se produce un inmenso salto cualitativo cuando la Corte Suprema de Justicia de la Nación en su nueva composición dictó los trascendentales e históricos fallos "Castillo", "Aquino" y "Milone" que hicieron colapsar los pilares de una de las leyes más cuestionadas, no ya de la historia del derecho del trabajo, sino de las instituciones jurídicas en general. A estos pronunciamientos se sumaron otros que ampliaron o profundizaron los aspectos inicialmente tratados, como fueron los casos: "Llosco"; "Venialgo"; "Marchetti"; "Arostegui"; "Bustos"; "Galván" "Soria"; "Suárez Guimbard"; "Silva".

Estas sentencias dictadas implicaron un retorno a la juridicidad, disipando errores conceptuales tan intensos que producían perplejidad a los observadores jurídicos iniciados, no ya de una disciplina esencialmente protectoria como es el Derecho del Trabajo, sino del más tradicional Derecho de Daños.¹ Se

cerró un largo debate, perdido por aquellos que trataron de justificar ese cuerpo normativo y, paradójicamente, a los mismos sectores que se beneficiaron con su aplicación.

Los fallos del Superior Tribunal de la Nación mejoraron sustancialmente la posición de los damnificados por accidentes y enfermedades del trabajo, pudiéndose afirmar que, desde entonces, rige un sistema de reparación de infortunios laborales considerablemente diferente a la ley original.

Uno de los aspectos más relevantes fue consagrar definitivamente el carácter constitucional del derecho a la reparación plena emergente del derecho civil y otorgar igual rango al principio "alterum non laedere" que prohíbe a los hombres dañar los derechos de un tercero, interpretando así al artículo 19 de la Constitución Nacional, con la consecuente declaración de inconstitucionalidad del artículo 39, párrafo 1ero., de la LRT.

También concedió el derecho a percibir en un pago único las indemnizaciones tarifadas del sistema y no en forma de renta cuotificada como establecía la LRT en su texto original para los casos de altas incapacidades o la muerte. (casos "Milone" y "Suárez Guimbard")

La Corte Suprema ha desenmarañado la compleja y tortuosa ley original, a su vez ampliada y corregida por infinidad de decretos y resoluciones, que tiene el adicional componente perverso de no admitir el patrocinio jurídico de los trabajadores para actuar ante las poderosas ART y ante las Comisiones Médicas en el procedimiento administrativo contencioso fijado por la ley. En ese sentido declaró la inconstitucionalidad de la intervención de la Justicia federal y de las Comisiones Médicas, habilitando a que los trabajadores puedan presentarse directamente ante los jue-

ces del trabajo competentes en cada jurisdicción para reclamar las prestaciones dinerarias del sistema. (Casos "Castillo", "Venialgo" y "Marchetti").

La LRT establecía respecto a las enfermedades laborales que únicamente eran resarcibles las que emanaran del listado del artículo 6, apartado 2do. de la LRT, excluyendo la reparación de otras afecciones no contenidas en ese listado confeccionado por el Poder Ejecutivo Nacional. La Corte Suprema invalidó este criterio y señaló que las enfermedades no reparables en base al sistema de la LRT, lo eran en el marco del derecho civil, en la medida que se cumplan los presupuestos de responsabilidad de ese régimen general (Caso "Silva").

Las correcciones constitucionales de la Corte Suprema han provocado críticas mediáticas y metajurídicas de parte de los obligados del sistema que vinculan las sentencias del alto Tribunal con el aumento de la litigiosidad, con la imposibilidad de las empresas de asumir los costos indemnizatorios y seguir produciendo, como si el funcionamiento del sistema productivo estuviese condicionado a que los trabajadores accidentados no pudieran acceder a la reparación integral de los daños sufridos. La síntesis de estos conceptos es el eslogan repetido de la "industria del juicio".

El modelo interpretativo asentado sobre la teoría de la llamada "industria del juicio" es el predominante que regía durante el proceso de reforma laboral de los años 90. En ese momento la fórmula "menos costo/más empleo" se esgrimía para desconocer la protección legal acordada con anterioridad a los trabajadores. En el presente su contracara "más costo/menos empleo" se enarbola para desconocer y tergiversar la protección jurisprudencialmente recuperada por los traba-

jadores y para condicionar la reforma a la ley de riesgos del trabajo. No se analiza el contenido de los fallos sino que reproduce la retórica presente durante la criticada década del 90.²

Lo preocupante es que ahora este discurso sea repetido, ya no sólo desde el ámbito sectorial, sino desde el Poder Ejecutivo Nacional, y que desde esa esfera se critique y menoscabe la labor jurisdiccional. En especial, y aunque no se la mencione, es obvio que el mensaje va dirigido contra la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Por otro lado, acerca de la elevada litigiosidad laboral a consecuencia de los fallos del Tribunal Supremo, nos hemos encargado de señalar que el nivel de juicios por enfermedades y accidentes del trabajo no alcanza al 2% de la cifras registradas de siniestros por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, adicionadas con otro 40% de infortunios correspondiente al sector no registrado de trabajadores, que también se accidentan y son incluidos en las estadísticas de juicios en trámite.³

No obstante estas cifras razonables de litigiosidad en un sistema democrático con división de poderes, donde el acceso a la justicia es un derecho fundamental, no puede dejar de señalarse la existencia de una campaña de descrédito hacia los operadores jurídicos iniciada hace 18 años, que está empeñada en colocar las estructuras de producción por delante del ordenamiento jurídico. Una comprensión imperialista de la economía se encuentra detrás de estas campañas, preocupadas por imponer sus propias reglas y desplazar al derecho al papel de "pieza de museo".⁴

Estos ataques economicistas cuestionan la función de los abogados y el rol de la justicia. La liti-

giosidad, la industria del juicio y una supuesta condescendencia de los tribunales son los temas centrales. El telón de fondo lo integran el "desprecio por el Derecho" como normativa de convivencia, la subestimación de la actividad de los abogados -desestabilizadora y contestataria- y el descreimiento en los jueces del Estado. De allí se pasa a la privatización de la justicia a través de los medios alternativos, la habilitación para solucionar las controversias a profesionales ajenos al derecho y a la denuncia del litigio como costo desestabilizador.⁵

La Corte Suprema con sus históricas sentencias ha hecho retroceder esta concepción economicista, recuperando escalas axiológicas olvidadas por el legislador de 1995. Así lo recordó en el caso "Vizzotti" cuando señaló que: "No debe ser el mercado el que someta a sus reglas y pretensiones las medidas del hombre ni los contenidos y alcances de los derechos humanos. Por el contrario es el mercado el que debe adaptarse a los moldes fundamentales que representan la Constitución Nacional bajo pena de caer en la ilegalidad".⁶

Llama la atención que en el mismo discurso que se comenta no se manifieste idéntica preocupación y voces de reclamo respecto a lo sucedido durante los primeros ocho años de vigencia del sistema, en los que centenares de miles de trabajadores perdieron para siempre derechos irrecuperables por aplicación directa de las disposiciones inconstitucionales de la ley 24.557, mientras los obligados del sistema se desentendían de la reparación de los daños a través de ínfimas cuotas de seguros y las aseguradoras abonaban inicuas indemnizaciones a los damnificados, obteniendo un incremento notable de su rentabilidad.

Si hoy se está discutiendo la reforma a la inconstitucional LRT, ha sido precisamente por la labor de la Corte Suprema que, como se refería más arriba prácticamente diseñó una nueva ley, adaptando la original a las garantías constitucionales.

De tal modo que hoy no se trata de construir un escudo contra esa jurisprudencia constitucional del más alto Tribunal, sino que por el contrario debe reafirmarse la necesaria consideración que cada una de las sentencias de la Corte Suprema deberá tener en la futura reforma de la ley, a fin de que no se repitan situaciones de inconstitucionalidad, teniendo presente que: "[...] es justo y razonable que la legislación contemple el abanico de intereses y expectativas que pone en juego la relación laboral con motivo de un accidente o enfermedad, en términos que atiendan, equilibradamente, a todos los actores comprometidos en ese trance. Tampoco las hay, en cuanto a que la solución de estas cuestiones debe ser encarada desde una perspectiva mayor, comprensiva del bien común. Empero, esto es así, bajo la inexcusable condición de que los medios elegidos para el logro de dichos fines y equilibrios resulten compatibles con los principios, valores y derechos humanos que la Constitución nacional enuncia y manda respetar, proteger y realizar a todas las instituciones estatales." (considerando 13º del voto de los Dres. Petracchi y Zaffaroni en la causa "Aquino").

También es preocupante la aseveración presidencial de que el Poder Judicial deba acompañar el modelo macroeconómico llevado adelante por el gobierno. No es esa la función de los jueces, que deben atender a resolver los conflictos jurídicos que se le presenten resolviéndolos de acuerdo a derecho y sobre todo resguardar las garantías cons-

titucionales de las personas, criterio que ha sido llevado por la actual Corte Suprema, no sólo en materia de derecho de trabajo, sino en temas de seguridad social, derechos humanos y medio ambiente, con una clara independencia de criterio y apego a la Constitución Nacional.

El modelo de justicia comprometida con las políticas macroeconómicas que se propone, recuerda al de la Corte Suprema en su composición anterior que había acompañado con absoluta dependencia las decisiones del Poder Ejecutivo sobre las privatizaciones y el desmembramiento del patrimonio nacional. Recuérdese que además en materia de derecho del trabajo, aquella Corte había acuñado la teoría de la supremacía del “Orden Público Económico”, es decir del mercado, por sobre el “Orden Público Laboral” que significó durante más de diez años el dictado de una jurisprudencia laboral claramente desprotectoria hacia los trabajadores, en sintonía con la doctrina oficial de flexibilidad laboral predominante en aquella época.

En materia de accidentes del trabajo, cabe recordar que el 1ero. de febrero de 2002 esa Corte había dado un primer paso de legitimación de la LRT, con el dictado del conocido caso “Gorosito” en abier-

ta contradicción con la jurisprudencia mayoritaria de todos los tribunales del país.

La jurisprudencia de la Corte Suprema actual en un cambio copernicano ha ido corrigiendo los aspectos inconstitucionales que tenía la ley original, de modo que hoy los trabajadores por obra de esa labor jurisdiccional, tienen asegurados derechos de jerarquía constitucional, inicialmente negados.

Por lo tanto no cabe retroceder en este escenario y los derechos reconocidos a los damnificados solo caben ser respetados en el futuro diseño de la nueva ley.

También ha sido silenciado un dato relevante de la realidad y es que uno de los méritos mayores de la jurisprudencia de los Tribunales - y, principalmente, de la emanada de la Corte Suprema-, a través del carácter ejemplificador y disuasivo de las sentencias, fue el de estimular a los obligados del sistema a adoptar medidas preventivas, que no se habían verificado en los primeros años de vigencia de la ley.

Finalmente, no se ha mencionado en el discurso oficial, que la crisis de la LRT que obliga a su reforma resultó atribuible a la ruptura del sistema con la Constitución Nacional, lo que torna irremediable

que el futuro régimen de accidentes y enfermedades del trabajo que elabore el Poder Legislativo sea concordante con lo dictaminado por la Corte en sus históricos fallos, por que estos han delineado el sendero de legalidad que va a permitir que la futura ley tenga certeza jurídica y por sobre todo una justa protección para las víctimas de infortunios laborales, cuestión central en una ley de accidentes del trabajo. ♦

Notas

1. Álvarez, Eduardo, “El fallo “Aquino”: El esperado retorno de la seriedad científica a la Argentina”, *Revista de Derecho Laboral* [Número extraordinario: *Fallos recientes de la CSJ.*], Rubinzal Culzoni, 2004, pág. 155.
2. Vasilachis de Gialdino, Ceil Piette, Conicet. 7mo. Congreso de nacional de Estudios del Trabajo. Aset. <http://www.aset.org/Congreso/7>
3. Schick, Horacio, *Ley de Riesgos del Trabajo. Análisis Crítico y propuestas*, Quorum, 2007, pág. 189 e Informe Laboral Nro 1 de <http://www.estudioschick.om.ar>.
4. Mosset Iturraspe, Jorge, *Responsabilidad por daños*, T. I, Rubinzal Culzoni, pág. 109.
5. *Ibid.*, pág. 108.
6. CSJN, 14.09.2004, “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA SA”.

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



Adherido al ICEM y FUTINAL

Informe del Grupo de Expertos en Relaciones Laborales

Mediante Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación N° 502 del 1° de julio de 2005, se creó el Grupo de Expertos en Relaciones Laborales cuyo objetivo, según expresa la citada Resolución, “será elaborar un informe en el que se identifiquen los principales problemas que enfrenta el sistema argentino de relaciones laborales y se sugieran los lineamientos generales de las acciones conducentes a resolverlos, propendiendo a crear las condiciones necesarias para el establecimiento y la consolidación del paradigma de TRABAJO DECENTE”.

Para ello, se invitó a participar del Grupo a los doctores Julio César Simón, Eduardo Oscar Alvarez, Jorge Elías, Pablo Topet, Mario Elffman, Jorge Jerónimo Sappia, Jorge Alberto Rodríguez Mancini, Carlos Aldo Zapiola y Mario Eduardo Ackerman. Se resalta que por Resolución 868/2005 se aceptó la renuncia del Dr. Ackerman y se incorporó a la Dra. Beatriz Fontana. Se designó al Dr. Oscar Valdovinos como Presidente y al Dr. Raúl Horacio Ojeda, asesor de la Unidad Ministro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como Secretario Técnico.

Como consecuencia de la tarea realizada, el día 19 de setiembre del corriente año, en el Ministerio de Trabajo, se presentó el libro titulado “Estado actual del sistema de relaciones laborales en la Argentina”. En esa oportunidad, hicieron uso de la palabra el Presidente del Grupo de Expertos, Dr. Oscar Valdovinos, el Dr. Jorge Elías en representación de los profesionales convocados a esta tarea y el Dr. Héctor García quien como profesional de la materia comentó el libro.

El libro, que merecerá un profundo análisis por parte de esta Asociación, está compuesto por catorce capítulos, a saber: una presentación a cargo del Dr. Carlos Tomada, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación: un Prólogo a cargo

del Dr. Oscar Valdovinos y los siguientes capítulos: Capítulo 1 “Transformación del sistema de relaciones laborales, causas y tendencias”; Cap. 2 “Impacto sobre el empleo, el salario, la regulación normativa y la estructura social”; Cap. 3 “La Empresa”; Cap. 4 “El Sindicalismo”; Cap. 5 “Los aspectos normativos de la globalización”; Cap. 6 “Evolución del concepto y alcances de la relación de trabajo”; Cap. 7 “Crisis del sistema de tutela al trabajador”; Cap. 8 “La regulación del contrato individual de trabajo”; Cap. 9 “Las contingencias de salud del trabajador”; Cap. 10 “La estabilidad del contrato de trabajo”; Cap. 11 “La negociación colectiva”; Cap. 12 “Conflictos colectivos”; Cap. 13 “El Estado y las relaciones del trabajo”; Cap. 14 “Formación profesional”. La obra finaliza con lo que se denominó “Algunas reflexiones a modo de epílogo”, donde destacan los autores que “el recorrido que hemos realizado a través de los institutos del sistema de relaciones laborales y de la normativa que lo enmarca no deja una sensación satisfactoria. Por el contrario, conduce a concluir que han surgido nuevas y graves cuestiones sociales o que los viejos problemas reaparecen como fantasmas testimoniales de la pervivencia de un pasado que se creía definitivamente sepultado...”.

Todos los profesionales del derecho y en el caso especial de nuestra materia somos plenamente conscientes de las dificultades, obstáculos y problemas que día a día surgen no solo en la fría letra de la ley sino en su aplicabilidad a la vida de millones de seres humanos, que sólo cuentan con su capacidad de trabajo para tratar de subsistir en una sociedad esencialmente injusta. Esta obra permite abrir nuevos y renovados debates que hace a la esencia de nuestra materia y nuestra actividad. Por lo tanto nos comprometemos a su estudio y análisis, para aplaudir sus aciertos, marcar sus omisiones y destacar sus errores.

Reunión con la Secretaria de Trabajo de la Nación

El 30 de setiembre en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, se efectuó una reunión entre miembros de la Comisión Directiva de la Asociación de Abogados Laboralistas y la Secretaria de Trabajo Dra. Noemí Ríal. En representación de la Asociación concurren los Dres. Guillermo Pajoni (Presidente), Fernando Nuguer (Secretario General) y Diego Spaventa (vocal).

La Asociación de Abogados Laboralistas, que había solicitado la reunión, transmitió a la Dra. Ríal diversas inquietudes y preocupaciones que hacen tanto a la temática general de la legislación laboral, como al funcionamiento específico del Ministerio en áreas que hacen esencialmente a los trámites y expedientes administrativos, fundamentalmente en el campo del derecho colectivo.

Es así que en un por demás interesante intercambio de opiniones y posiciones, se debatió sobre el proyecto de ley sobre trabajo a domicilio y sobre la futura ley de riesgos del trabajo. Allí la Asociación manifestó su interpretación sobre los alcances y falencias que desde su punto de vista presenta el proyecto de trabajo a domicilio ante los avances que la Dra. Rial entiende que contiene con relación a la actual ley vigente.

Por otra parte, se analizaron las posibles variables y temas centrales en discusión respecto a los anteproyectos de ley de riesgos del trabajo, insistiendo nuestra Asociación en su ya histórica posición respecto a la inviabilidad de un régimen que contemple a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo dentro de un sistema que efectivamente proteja a los trabajadores.

El SECCLO tampoco pudo estar fuera del análisis, visto, como se expuso, que es uno de los institutos que perversamente impuso el menemismo en su intento de privatización de la justicia. Allí, y sin perjuicio de la necesidad de un cambio radical (pasar el sistema a el ámbito del Poder Judicial), se destacaron aspectos que pueden mejorar la situación de los trabajadores y letrados que deben concurrir a esa instancia.

Fueron también temas en análisis la preocupación que generan las aún vigentes reformas a la Ley de Contrato de trabajo de la dictadura militar, y la falta de ratificación por parte de nuestro país del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

La última parte de la reunión fue dedicada a las cuestiones emergentes de eventuales demoras de en las solicitud de simple inscripción de nuevos sindicatos; demoras en trámites de impugnación de procesos electorales en los sindicatos; acceso irrestricto a expedientes; forma de acceso sin necesidad de conocer el número de expediente; acceso a los expedientes administrativos por Internet; acceso a los estatutos, convenios colectivos, acuerdos convencionales, escalas salariales y todo aquello que haga a la mayor transparencia y conocimiento de las actividades sindicales; y presentación del Balance Social por las empresas. En todos los casos la Dra. Rial efectuó un pormenorizado análisis de cada situación, inclusive ilustrando sobre algunos aspectos que hacen al funcionamiento interno y que permiten comprender los inconvenientes y las posibles soluciones.

La reunión, debemos resaltarlo, transcurrió en un clima de total cordialidad, aún en la diversidad de posiciones, y en la búsqueda conjunta de soluciones que permitan un mejor funcionamiento para beneficio de todas las partes involucradas.

**ABOGADOS
LABORALISTAS**

**ESTUDIO
FERRARI KIEL**

Y ASOCIADOS

Alejandro Raúl Ferrari
Pablo Gustavo Kiel

ATILIO LIBRANDI

Homenaje a un socio honorario al cumplir sus primeros noventa años

El viernes 5 de setiembre de 2008 se celebró el cumpleaños número noventa de nuestro primer socio honorario, el colega y esencialmente compañero, ATILIO LIBRANDI.

En esa oportunidad, la Asociación de Abogados de Buenos Aires organizó un acto en su sede con el auspicio de la Liga Argentina por los Derechos del Hombre, la Asociación Cristiana de Jóvenes y la Asociación de Abogados Laboralistas.

En un emotivo acto, donde los presentes colmaron las instalaciones del Salón de actos de la AABA, se refirieron a la trayectoria de nuestro querido Librandi, Graciela Rosemblum por la Liga Argentina de los Derechos del Hombre, Eduardo Cavalieri por la Asociación Cristiana de Jóvenes, Guillermo Pajoni por la Asociación de Abogados Laboralistas y Beinusz Sz-

mukler por la Asociación de Abogados de Buenos Aires. Todos destacaron la notable personalidad de Atilio, su indeclinable conducta y su coherencia ideológica, que transmitió a su vida en sus diversas facetas, y hasta su alma tanguera y sus dotes de bailarín. No hubo aspecto de la vida de Atilio que no fuera tratado con el cariño y el respeto de quien merece ser tomado como ejemplo.

Para finalizar esa parte del acto usó de la palabra el homenajeado, quien nos volvió a dar una clase de vida, más aún, del sentido de la vida y que transcribimos en esta revista.

Como colofón de esta hermosa jornada, el Dr. Eduardo Tavani, quien coordinó toda la actividad con su locuacidad y capacidad habitual, invitó a todos los presentes a compartir un vino y empanadas en el 3er. piso de la AABA, donde entre charlas y canciones (que también las hubo y de lo más variado) culminó la fiesta donde nuestro querido ATILIO celebró entre familiares y amigos entrañables sus primeros noventa años.

Palabras de Atilio Librandi

Quiero agradecer a estos amigos que han exagerado tanto mis virtudes, que a lo mejor estoy tan lejos de tener, pero les agradezco porque me quieren y yo también los quiero, y agradezco a esta Asociación de Abogados que es convocante y a las demás Instituciones que son auspiciantes, Asociación de Abogados Laboralistas, Asociación Cristiana de Jóvenes, la Liga Argentina por los Derechos del Hombre. Son todas Instituciones en las que yo he andado, mejor digamos que me he formado. Yo diría que me han hecho, de alguna manera. Sartre creo que tiene acuñada una frase que dice más o menos: "Somos lo que hicieron de nosotros". Sí, yo soy un poco eso que hicieron todas estas Instituciones, bueno o malo, no sé, soy lo que se ha hecho de mí, y les agradezco, les agradezco eso.

Yo agregaría, porque nunca dejo de hacerlo, un ingrediente que siempre he puesto en este andar por estas Instituciones, que es una ideología. Sí, de joven tenía una ideología del socialismo, una ideología comunista, y a ese ingrediente lo he estado volcando hacia toda mi militancia. Les agradezco y agradezco esto, y agradezco a Uds. que vengan aquí a festejar conmigo este tan insólito cumpleaños (risas).

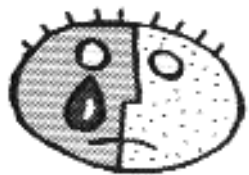
Son 90 años, que son muchos. Me ha tocado transitarlos en tiempos difíciles: un siglo XX complejo, no les voy a hacer la historia, y este siglo XXI todavía más, donde hemos asistido a guerras y genocidios. Bueno, 90 años son muchos, y a pesar de lo que digan con respecto a mi bienestar físico o lo que fuere, los amigos solo ven la chapa y pintura, a lo mejor hay que ver los signos vitales que se van apagando. Es inútil, el tiempo transcurre y ya está. Y uno piensa a veces, con esas cosas de la vejez, que esas metas que a lo mejor ha querido trazarse está lejos de obtenerlas por tiempos menores y, cuando uno tiene esa conciencia de que está corriendo de-

trás de espejismos, que ese horizonte que perseguimos, esas cosas de un mundo mejor y más equitativo, están como ese horizonte que cada vez que avanzamos se aleja más.

Pero, como dijo Galeano alguna vez, ayudan a caminar y hacen caminar, y de eso me alegro, que me puedan hacer caminar.

A esta altura de mi vida me niego a claudicar en eso. Voy a seguir persiguiendo a lo mejor espejismos; propósitos que sé que no cristalizarán en este tiempo que me queda. Sé que no cristalizarán tal cual. Pienso y siento que hay que seguir caminado, hay que seguir andando, los años pesan, pero que hay que vivir la vida; y yo pienso que me toca seguir viviéndola y quiero seguir viviéndola, con dignidad. Yo diría, no con esa dignidad común, y permítanme que sea un poco histriónico, yo diría que con dignidad revolucionaria (aplausos), porque como alguna vez por ahí escribí, digo y repito ahora que hay que seguir viviendo, y hay que seguir viviendo con metas, con esperanzas, aunque no las cosechemos. Porque vuelvo a decir como dije entonces y digo ahora: me niego y nos negamos a enterrar al CHE.





Lágrimas y Sonrisas

Medallero

Aplauso, medalla y beso, medalla y beso para el JNT 61 y el cartelito que ha colgado y que reza: *"Si no están satisfechos con la atención que brinda el personal de Mesa de Entradas, no duden en solicitar la intervención del Señor Secretario del Juzgado"*

Abucheos y fuertes, en cambio, para el JNT 11, que aplica el discrecional "criterio del juzgado" acerca de la incompatibilidad, en un acuerdo, entre los honorarios reconocidos por la demandada y el pacto de cuota litis celebrado con el actor, negándose, en casos de acuerdos con reconocimiento de honorarios, a la homologación del pacto.

La cuenta de capitalización individual es mía, mía, mía

(L) La cuenta de capitalización individual es mía, mía, mía.

Muchas cosas extrañas están ocurriendo a partir de la decisión del gobierno de reformular el sistema previsional. Por ejemplo, resulta muy impresionante ver a varios legisladores entusiasmados y convencidos militantes del sistema de reparto, cuando en los noventa demostraban idéntico entusiasmo y convencimiento por el sistema de capitalización. Como hemos dicho antes en esta sección, les cabe, aunque muy en serio, aquella humorada de Groucho Marx: *"Estos son mis principios. Si no le gustan, tengo otros"*. Pero más impresionante aún nos pareció un texto que circulaba por Internet convocando a un cacerolazo para el día 24 de octubre. Veamos:

"... el gobierno argentino ha decidido robarnos todos los ahorros previsionales a los que aportamos a AFJP"

Medallero

Aplauso, medalla y beso para el JNT 38 por la eficiencia, predisposición y buena onda de sus audiencistas que tienen, en general, además, un buen conocimiento del expediente.

Abucheos en cambio, para el JNT 63. El colega trami-
ta allí un expediente en ejecución y nos cuenta que le
jó una cédula a confornte y le fue observada por el
encabezado en lugar de decir "Juzgado Nacional de
Primera Instancia *del Trabajo*" decía "Juzgado Nacional
de Primera Instancia *en lo Laboral*" (tal cual figura en el
programa de *lex-doctor*) y además porque en lugar de
transcribir a continuación del nombre y apellido del ma-
gistrado, la alocución "*Juez Nacional*", transcribió sola-
mente la palabra "*Juez*". Solucionado tamaño error con
una nueva cédula dejada a confornte, el colega concurre
a los pocos días al Juzgado y se entera que de que
fue nuevamente observada porque consignaba "erró-
neamente" la fecha, pues en lugar de transcribir, tal cual
se consignaba en la providencia, la reducción "*///nos Ai-
res*" consignó la palabra entera: "*Buenos Aires*". Ante
esta respuesta, el colega perdió el humor y no pudo sus-
traerse a una discusión en duros términos en Mesa de
Entradas. Entonces varios letrados que estaban
que lo escucharon, relataron que habían estado
meses en el mismo juzgado para poder remitir una cédula.
La moraleja de esta historia sería: Si te la pueden
hacer difícil ... ¿para qué facilitártela?

Adivinanza: ¿Sabía Ud. en qué gasta Rizzo el aumento (tarifazo) de la matrícula y los bonos?

No se rompa la cabeza, estimado colega, empezamos por la respuesta: para financiar la propaganda partidaria de su lista con los fondos de todos los abogados de la Ciudad de Buenos Aires. Seguramente los más avisados lectores de esta revista ya habrán observado los relucientes carteles luminosos en los vagones del Subte "D" con la leyenda: "*Derogamos CASSABA. Su CPACF y Gente de Derecho cumplen*". Viene a la memoria del cronista en este momento cuando, en plena campaña electoral por su re-elección al frente del Colegio, Rizzo se quejaba de que se lo acusaba de nazi tan sólo por haber hecho el saludo hitleriano en una asamblea, aduciendo que lo había hecho en forma irónica. Viene a la memoria, digo, porque, viendo el tal cartel *derogamos cassaba*, donde el Colegio Público y la lista que actualmente lo conduce aparecen promi-

cuos e indiscriminados, me pregunto si el hecho de confundir lo particular con lo que es de todos no es un rasgo claramente facista (dado que en dicho marco el estado es total, totalitario y no queda margen para lo particular). Y tengo una pregunta más, señor juez: ¿La desviación de fondos por el cartel (que pagó el colegio) donde figura "Gente de Derecho", o lo que es lo mismo, la utilización de los fondos de todos los matriculados en favor de una parcialidad, no nos da a todos un poco de vergüenza?

La ley de la silla

No diremos un juzgado en especial para no ser injustos y además es cierto que en la mayoría de ellos, no ocurre. Sin embargo, este cronista no puede dejar de registrar y publicar la queja de varios colegas por la circunstancia de que, en numerosas salas de audiencia, no hay sillas, banquitos o similares donde dejar reposar la anatomía durante las declaraciones de los testigos, situación que, todos bien lo sabemos, puede llegar a prolongarse durante varias horas. No hay silla y a veces no hay siquiera lugar previsto donde colocarla, de modo que si el colega, por vía de hipótesis, anduviera con su propia silla chippendale a la rastra por los pasillos de tribunales al efecto, de todos modos debería dejarla fuera de la sala de audiencias. Ni silla ni lugar ni voluntad: casi lo peor de esta situación, dicen los colegas afectados, es que la cuestión se ha naturalizado y a los empleados que toman las audiencias suele parecerles de lo más normal tener a los abogados plantificados frente suyo como estatuas vivientes.

¿Más vale prevenir?

Recomendamos a todos los colegas visitar el boletín de noticias de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en <http://www.srt.gov.ar/boletin.htm>. Observarán entonces, entre muchas otras cuestiones, que a doce años de vigencia de la LRT, la materia "prevención" (que supuestamente era uno de sus objetivos o por lo menos así lo declaraba la ley) continúa como asignatura pendiente, entre los aplazos y a marzo directo. Figura allí que el 60 % de las obras en construcción fueron clausuradas por "riesgos graves" para los trabajadores. ¿Debemos suponer que en el otro 40% de las obras se cometían violaciones mas leves (pero violaciones al fin) que no ameritaban la clausura?

Abogados clasificados

!! SOCORRO, SOY ABOGADOOOOOOO !!

Cuando sos **Abogado** la gente piensa que ganás muy bien, que vivís holgadamente y que el dinero te sobra, y eso **en ocasiones no es cierto**, la litigada o como quieras llamarle es pobre, te pueden **caer miles de asuntos pero a veces no te pagan**, sufrís con el cliente que siempre quiere que ganes todas y **cobres como limpiabotas**; sufrís en los juzgados partiéndote la vida con los jueces, con algunos secretarios, con el escribiente y uno que otro notificador alzado, y hasta con el funcionario del archivo; **ah y por si fuera poco el cliente te paga lo que le da su gana y en CUOTAS!!!** porque todavía piensa tu cliente que lo estás CUOTANDO y confía más en cualquiera de la calle que en VOS, ¡por favor! si ni para los gastos te da, y aparte es un triste juicio en el que vas a cobrarle mil PESOS!!!

La gente piensa que **estás obligado a saber de todo** porque de todo te preguntan, que opinás del presidente, de los cambios políticos, del niño que mataron, de la vieja que asaltaron, del tipo que acuchillaron, de la bolsa de valores, del narcotráfico, del futbol,...¡¡que!!

Casi siempre un cliente, o un amigo, o un conocido, o lo que es peor **un familiar**, te plantean un asunto más enredado que los pelos de Don King y cuando les explicás todo el procedimiento que hay que desarrollar, el tiempo y el dinero a invertir para resolverse, te tratan de abusador, ladrón o chupasangre y te dicen: '¿cómoooo? Si la cuñada de mi prima me dijo, que su comadre le conto, que una de sus hijas había escuchado en su trabajo, que a la mamá de su jefe un abogado le resolvió un caso igual en una semana y **bien barato que le cobró**, ¡Pues que vayan con sus consultas a ese abogado!!! si es que existe y por favor no vengan a molestarme a mí!

Nunca falta el que le empieza a echar bronca a los abogados y a quejarse de las leyes... 'es que, donde dice que no se puede, a ver dondeee.?, deberían hacer una ley en contra de eso porque eso esta mal '.... si son cuestiones de lógica, ¡razoná!..

Tus familiares quieren que les **resuelvas sus problemas a cambio de nada**, porque son tus familiares.... aja; **tus vecinos** piensan que lo sabés todo y te consultan cosas tan estúpidas como: 'che ¿que puedo hacer? porque fijate que mi vecino sube mucho su radio, ¿lo puedo demandar? me podés ayudar.... ¡ por quien te toman!

Si estás en una reunión y saben que sos abogado te preguntan de todo y al final ni te entendieron pero **sí te quitaron tu tiempo.....y ni la tal fiesta disfrutaste...**

Tus amigos se amparan en su abogado, que curiosamente sos VOS , sí '**VOS**', o sea que ellos piensan que pueden hacer el desmadre del mundo y vos los vas a sacar del problema jajajajajaja...sí como no... ah y aparte que los saques del problema sin pagar un peso...

Tus padres se adoran frente a la gente '**si, mi hijo es abogado y quien sabe que tanto y esto y lo otro**', y te meten en cada lío, porque después es la gente la que te anda buscando para que los saques de un problema de una materia que ni conoces, ni dominás, ni pensás conocer en tu vida...

Si trabajás en una empresa, el tipo que te pone piedritas en el camino siempre es un **CONTADORRRR**, que el piensa que lo sabe todo. Vos que sabés si no andás en la calle, ni en los juicios; si solo aprendiste, si cuadra o no una cuenta y hablan de la Ley del Trabajo como si la entendieran!!; pero eso sí, de que son más ratas son más ratas... y todavía te cuestiona las cosas de las que no tiene ni la más remota idea, a ver, un abogado cuando se mete con un contador o con un médico en su bendito trabajo... nunca...

Si un desconocido sabe que sos abogado, no te **tacha de otra cosa más que de ser una rata...** ¡cuando te robé algo!... en tu vida.

Los graciosos saben que estás ahí y empiezan a contar chistes de abogados y claro vos te reís para no quedar mal... pero por dentro pensas 'pobres...hijos de su pu.....ritana madre!

La familia de tu pareja, te consultan cosas sobre un tipo que está en el bote o sobre un juicio que ya caducó o ya prescribió la acción y que de Fidanque a Toledano lo quieren cobrar... no joda... si el que está en el bote es un tarado y la demanda la interpusieron hace más de veinte años y todavía lo buscan...¡te digo!... nunca falta la persona que te dice que tenía un terreno pero que el gobierno se lo quitó y que el tiene los papeles y te saca unos pergaminos en papiro más amarillos que la bilirrubina y te dice que con esos los demandes... ¡no..!.

AUXILIO SOY ABOGADOOOOOOOO!!!!

Este documento DICEN QUE fue descubierto en un Juzgado, a ciencia cierta no se sabe en cual; pero ha pasado de generación en generación y se desea mantener vigente y enviarlo a todos nuestros amigos abogados y también a los que no lo son, para que se enteren por las que pasa un abogado; y que no nos tachen de rateros... ni de mala gente.

Que a veces sos más complicado vos contador, vos médico, vos odontólogo, vos maestro, vos ingeniero, vos arquitecto y el que ustedes quieran, que un **ilustre y Noble Abogado**.

P.D. Si **no lo** reenviás a cuanto menos 10 de tus contactos en menos de media hora, **no te va caer** la maldición gitana, tampoco vas a tener 7 años de mala suerte; **pero pensalo bien**, porque si no lo reenviás se perderá y quién sabe si en el día de mañana **vos o alguno de tus hijos o todos, quieran ser abogados y se pierdan de enterarse por lo que se pasa y en lo que se convierte un buen Abogado**.

Carta de Brasilia de la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo

Superada con éxito la primera etapa, fundacional, de la A.L.J.T.; consolidada con la realización de su segunda asamblea y la elección de sus nuevas autoridades para el período 2008-2010, consideramos que es su responsabilidad –para ser realizada en armonía con las asociaciones nacionales y locales hermanas-, el dar respuesta a una importante serie de nuevos y viejos DESAFÍOS:

1.- EL DESAFÍO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO: La tendencia universal a otorgar supremacía en la pirámide jurídica a las normas internacionales del trabajo; a la totalidad de los convenios, pactos, acuerdos y declaraciones sobre categorías de Derechos Humanos, Económicos y Sociales; y el nuevo énfasis en la vigencia imperativa de los Derechos Fundamentales enunciados por la O.I.T. –aún con prescindencia del nivel de ratificación de los respectivos instrumentos por los países miembros- revelan una modificación trascendental del sistema de fuentes sobre el que, tradicionalmente, se han estructurado tanto nuestro conocimiento especializado como el contenido de nuestras decisiones y sentencias.

2.- LOS DESAFÍOS DE LA REGIONALIZACIÓN: La doctrina relativa al alcance compromisorio de instrumentos que originalmente no han sido concebidos como tratados o pactos internacionales (caso de la Declaración Sociolaboral del Mercosur) se suma al creciente interés que despierta el desarrollo de los institutos jurídicos de los sistemas laborales de cada uno de los países de la región. Se genera un nuevo espacio cultural, que excede en mucho las fronteras del orden jurídico interno en el que históricamente hemos basado nuestras aptitudes funcionales.

3.- LOS DESAFÍOS DE LAS TENDENCIAS CONTRADICTORIAS EN MATERIA DE INTERNACIONALIZACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO: El proceso de internacionalización del capital y de la mercancía supone mucho más que la realidad de empresas que radican sus plantas o instalan sus servicios indistintamente en diversos países. Supone también una aceleración del proceso de migración de trabajadores; que es a un mismo tiempo estimulado por las leyes de la economía y por las necesidades sociales, y frenado por restricciones al reconocimiento de la pleni-

tud de los derechos laborales de esos ciudadanos tan des/ciudadanizados. Esto impone, sin duda, nuevos requerimientos para la función interpretativa de los jueces de trabajo, para procurar y garantizar la realización efectiva del derecho.

4.- LOS DESAFÍOS DE LA PROTECCION NECESARIA EN CASO DE RELACIONES DE TRABAJO TRANSFRONTERIZAS: No se trata solamente de los emprendimientos binacionales y multinacionales y los problemas que suelen generar en materia de ley aplicable y jurisdicción judicial competente. También se trata de tomar plena conciencia y de contar con las herramientas técnicas para contemplar adecuadamente el estado de desprotección y desamparo de aquellos trabajadores que, como en el caso de marítimos embarcados bajo 'banderas de conveniencia', parecen carecer de acceso eficiente a la tutela judicial de sus conflictos.

5.- LOS DESAFÍOS DEL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD: Allí donde los jueces de todas las instancias ejercen control difuso de la constitucionalidad de las normas jurídicas, pasa a primer plano la necesidad de estar en aptitud de ejercer el contralor de las leyes, en un examen dialéctico del mantenimiento y superación exigible a cada una de ellas respecto de las preexistentes, así como de la razonabilidad en concreto de los obstáculos para su cabal cumplimiento por los Estados Nacionales.

6.- LOS DESAFÍOS DE LA COMUNICACIÓN: No se abarcan en este cuadro solo las conveniencias de encontrar métodos y vías para acelerar y mejorar los niveles de intercambio de experiencias y orientaciones jurisprudenciales. También quedan comprendidas las respuestas frente a la presión externa de los medios de difusión, que puede provenir tanto de su propia postura respecto de los conflictos que debemos juzgar, como de las insuficiencias de conocimiento especializado respecto del quehacer judicial. Y, además, nuestros propios y necesarios esfuerzos para ejercitarnos en el uso de lenguajes que hagan más comprensibles los contenidos de nuestras sentencias para sus destinatarios y para la sociedad.

7.- EL DESAFÍO DE LAS NUEVAS FORMAS DE LA DEPENDENCIA LABORAL: La transformación del concepto de relación de dependencia apunta en dos

direcciones: la generalización de aquellas situaciones que hoy se describen como *parasubordinación* –estados intermedios entre el clásico trabajo dependiente y el autónomo–, para las que es indispensable una gran capacidad de diagnóstico de los jueces. Y, por otro lado, el notable incremento de las conductas fraudulentas tendientes a evadir las responsabilidades derivadas de la aplicación de la normativa laboral, que deben encontrar en la Justicia una barrera infranqueable.

8.- EL DESAFÍO DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL: Cuando los jueces contemplamos situaciones de hecho en las que la pérdida de un empleo o las incapacidades derivadas de un accidente de trabajo o enfermedad profesional se conjugan con un importante nivel de desempleo estructural, debemos estar en aptitud para examinar las pretensiones de resarcimiento integral y extraratarifario; y dotados para ello de las modernas herramientas del derecho de daños, de la reparabilidad del daño moral, del daño psíquico y el estético, de la nulificación de conductas discriminatorias y de ‘mobbing’.

9.- LOS ENORMES DESAFÍOS PARA CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS NUEVOS Y FUTUROS JUECES DEL TRABAJO: Nuestros sucesores en la rica y compleja tarea de resolver conflictos laborales y sociales deben –y merecen– contar de un modo mucho más dinámico y concreto, con el aporte de nuestra tarea, con ese patrimonio que se construye sobre las reglas de la experiencia y de una profesión dedicada a la protección de los derechos de los trabajadores.

10.- LOS DESAFÍOS CONSTANTES DE LA PRESERVACIÓN Y AFIANZAMIENTO DE LA INDEPENDENCIA JUDICIAL: Hoy, nada de lo que pasa en nuestro subcontinente en materia de agresiones a la independencia judicial nos puede resultar ajeno, no como un privilegio o pura prerrogativa de los jueces sino como la esencia de su compromiso con la sociedad; y debemos contar con organizaciones alertas y sensibles para su detección y denuncia, por encima de las diferencias por especialidades y de las propias realidades internas. Lo

que también se expresa en la urgencia de afianzar la autotutela colectiva contra las deficiencias y las deformaciones en los procesos de designación, de remoción y disciplinarios, que comprometen gravemente la independencia ante otros poderes. De proteger el derecho a la estabilidad como garantía de esa independencia. Y de mantener remuneraciones y condiciones de trabajo judicial que nos permitan cumplir satisfactoriamente con nuestras responsabilidades ante la sociedad.

Para estar a la altura de todos estos desafíos, contamos desde hace dos años con la ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE JUECES DEL TRABAJO (A.L.J.T.), a la que nuevamente convocamos a asociarse a los magistrados del trabajo de cada uno de nuestros países.

Texto aprobado por la Asamblea General de la A.L.J.T, en Brasilia, el día 25 de septiembre de 2008 y encomendada su difusión al nuevo directorio y consejo elegidos en dicha asamblea.

Internet Banda Ancha

24hs. sin uso del telefono

\$ 60.-

mensuales

Instalación sin cargo

Promocion Laboralistas

Tel. 4371-6107

Soporte Tecnico

Seguridad

R e d e s

Informaticas

Consulte Ofertas

Soporte Tecnico

Venta de Laptop



Viamonte 1646 7° “23” Cap. Fed.

www.websailing.com.ar info@websailing.com.ar

No incluye placa de red, todos los precios incluyen IVA



MEDICINA SOLIDARIA

La salud es un bien social que debe
estar al alcance de todos



Salud

OBRA SOCIAL
DEL PERSONAL
DE LA
INDUSTRIA LECHERA
DE LA
REPUBLICA ARGENTINA

En OSPIL cada beneficiario aporta de acuerdo a sus posibilidades
y utiliza el servicio en función de sus necesidades

0-800-333-OSPIL(67745)

Cobertura de servicios médico-asistenciales y farmacológicos en todo el país
Administración central: Hipólito Yrigoyen 4054/60 Cdad. Autónoma de Bs. As.
Correo electrónico: obrasocial@atflra.org.ar Tel.: (011)4957-6200

BOLETÍN DE JURISPRUDENCIA

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

DAÑOS RESARCIBLES DERIVADOS DEL DESPIDO

1.- Criterio general.

a) Fundamentación.

2.- Daño moral.

a) Procedencia.

1. Atribución de un delito.
2. Publicidad del hecho injurioso.
3. Acoso.
4. Discriminación.
5. Agresión.
6. Otros casos.

b) Improcedencia.

3.- Ruptura ante tempus.

4.- Cuantificación del daño.

1.- Criterio general.

Indemnización tarifada. Criterio general.

Excepciones.

Las normas derivadas del art. 14 bis de la CN que regulan la reparación del despido arbitrario (arts. 231, 232 y 245 de la LCT) no prevén una reparación integral de tales daños salvo los supuestos excepcionales de los arts. 24 y 95 de la LCT. Sin embargo, cuando la empleadora realiza conductas injuriantes autónomas, agraviantes o lesivas del honor de su dependiente, tal daño debe ser resarcido como lo sería de no haber existido el vínculo. Ello es así ya que una interpretación diferente llevaría a que el Derecho del Trabajo –concebido para proteger al empleado como parte más débil del contrato- privase a sus protegidos de ciertos derechos y garantías que les competen como simples habitantes y no ya como trabajadores, desde que no se discute la reparación de una injuria autónoma en el derecho civil (Conf. Sala X sent. 3114 31/12/97 “González, Luis c/ A.N.A.”). Siguiendo este orden de ideas, cuando el empleador incurre en conductas que causan perjuicio al trabajador desde el punto de vista extracontractual, esto es cuando le causa un daño que sería indemnizable aún en ausencia de una relación laboral, tal responsabilidad debe resarcirse, máxime

cuando aquéllas se encuentran vinculadas con el desempeño del dependiente en el marco de la relación laboral mantenida.

CNAT **Sala II Expte n° 9570/05 sent. 95092 29/6/07** « Mouro, Manuel c/ Artes Gráficas Rioplatenses SA s/ despido » (Maza.- Pirolo.)

Indemnización tarifada. Criterio general.

En principio, la indemnización tarifada prevista en el art. 245 LCT cubre todos los daños derivados del despido arbitrario, pero existen excepciones en las que no puede soslayarse que las imputaciones que efectúa el empleador al dependiente causan un grave menoscabo a los legítimos sentimientos de éste y a su buen nombre y honor, lo que constituye un desmedro o desconsideración a su persona dentro del ámbito laboral y familiar. Especialmente cuando, como en el caso, la propia empleadora se autolimitó al atribuir al accionante la comisión de un delito penal, del que fue sobreseído en sede criminal.

CNAT **Sala III Expte n° 23352/91 sent. 72928 29/11/96** « Díaz, Raúl c/ Dental Medrano SCA s/ despido » (porta.- Eiras.-)

Indemnización tarifada. Criterio general.

La indemnización tarifada establecida en la LCT cubre la totalidad de los daños y perjuicios, por lo que en principio, no corresponde la indemnización por daño moral, excepto que el empleador hubiese incurrido en un ilícito susceptible de reparación extracontractual.

CNAT **Sala IV Expte n° 21778/05 sent. 93359 27/5/08** « Castagnetto, Anabel c/ Danone Argentina SA s/ despido » (Moroni. Guisado.)

Indemnización tarifada. Criterio general.

En principio, las reparaciones previstas legalmente en forma tarifada para el despido sin justa causa cubren todos los perjuicios emergentes de la ruptura del contrato. La acumulación indemnizatoria del daño moral con aquella tarifa sólo será admisible si se acredita la confluencia de excepcionales condiciones capaces de localizar nítidamente el suceso fuera del “standard” nocivo para el trabajador, que tuvo en cuenta el legislador al arbitrar el remedio consagrado en el art. 245 LCT.

CNAT **Sala V** Expte n° 18520/02 sent. 67286 30/9/04 « *Abagnale, María c/ ferrocarriles Metropolitanos SA en liquidación s/ despido* » (García Margalejo.- Morell.-)

Indemnización tarifada. Criterio general. Daños adicionales. Criterio restrictivo.

Cuando la injuria provocada por la empleadora se aprecia debidamente reparada por el régimen tarifado aplicable debe desestimarse el reclamo por daño moral. En orden a esta conclusión es necesario ponderar el criterio restrictivo con el que corresponde evaluar la invocación y prueba acerca de daños adicionales a los razonablemente contemplados en la tarifa, y –en sana crítica- también corresponde evaluar los términos precisos en que se trató y se desarrolló el litigio del que no surgen –en el caso- circunstancias específicas serias que involucren actitudes patronales que merezcan una reprobación particular y autónoma.

CNAT **Sala VI** Expte n° 11929/04 sent. 59583 17/5/07 « *Demaría, Verónica y otro c/ Sworn College SA s/ despido* » (Fera. Fontana.)

Indemnización tarifada. Criterio general.

La indemnización civil por daño moral sólo cabe en supuestos especiales. Desde el punto de vista extracontractual, el daño moral sólo procede en aquellos casos en los que el hecho que lo determina haya sido producido por un evento de naturaleza extracontractual del empleador, es decir si el despido va acompañado de una conducta adicional ilícita que resulte civilmente resarcible, aún en ausencia de vínculo laboral. Además debe causar en el trabajador un grave menoscabo en sus sentimientos o buen nombre.

CNAT **Sala VII** Expte n° 8501/02 sent. 37171 28/11/03 « *Rossi de Gasperis, Mabel c/ Piero de Neil, Herminia y otro s/ despido* » (Ferreirós. Ruiz Díaz.)

Indemnización tarifada. Criterio general.

En lo concerniente al resarcimiento del daño moral en el contrato de trabajo y en especial en el tramo de su extinción no corresponde proscribir en todos los casos la procedencia de una reparación por los agravios extrapatrimoniales padecidos. Ello así pues existen hipótesis en las que la reparación del daño moral no puede ser marginada, si éste pudo demostrarse. Así, cuando el empleador o las personas que dependen de él – por las que debe responder- han propinado agresiones o maltratos verbales al trabajador, de una manera constante y continuada durante el desarrollo de la relación, o cuando, como en el caso, se han perpetrado conductas que por su gravedad entrañan un ataque a la autoestima de la persona, tan ne-

cesaria para que se pueda alcanzar la felicidad humana, el daño moral, que guarda relación causal adecuada con el ilícito, debe ser indemnizado, sea cual fuere la égida de responsabilidad en la que se ubique la controversia, es decir, contractual o extracontractual (arts. 522 y 1078 del C. Civil). (Del voto de la Dra. Vázquez, en mayoría).

CNAT **Sala VIII** Expte n° 1646/06 sent. 34578 31/10/07 « *Nicotra, Natacha c/ FST SA s/ despido* » (Cattardo. Morando. Vázquez.)

Indemnización tarifada. Criterio general.

Si bien en virtud de lo normado por el art. 245 de la LCT se establece una indemnización tarifada a fin de resarcir todos los daños y perjuicios que puede ocasionar la ruptura del contrato de trabajo, existen casos en que se encuentran configuradas circunstancias excepcionales que justifican la reparación del daño más allá del resarcimiento previsto en el citado artículo.

CNAT **Sala IX** Expte n° 26945/02 sent. 14448 22/8/07 « *Iriarte, Diego c/ Quick Solutions SA y otros s/ despido* » (Balestrini. Zapatero de Ruckauf.)

Daño moral. Criterio general.

Respecto de la procedencia de la indemnización por daño moral, cabe señalar que, si bien hay reiterados pronunciamientos que expresan que la indemnización por despido resulta compensatoria de todos los perjuicios derivados del distracto, cuando la actitud de la empleadora al disolver el vínculo excede el ámbito contractual para llegar al de la ilicitud delictual o cuasidelictual en perjuicio del trabajador, resulta procedente fijar una suma para reparar el daño adicional no previsto en la aludida tarifa.

CNAT **Sala X** Expte n° 15042/05 sent. 15854 12/2/08 « *Velázquez, Verónica c/ Sport Centrum SRL s/ despido* » (Corach. Scotti.)

a) Fundamentación.

Daño moral. Prueba. Acusación de la empleadora. Reserva de derechos.

Si bien la perturbación espiritual (naturalmente de considerable entidad) configurativa del presupuesto condicionante del resarcimiento por daño moral puede, en ciertos casos, inferirse espontáneamente de ocurrencias materiales, no deja por ello de consistir un extremo fáctico cuya prueba, en principio, incumbe a quien lo invoca. En el caso, la empleadora contestó las intimaciones de la trabajadora reservándose derechos de accionar por daños y perjuicios y efectuar la denun-

cia correspondiente por “retención indebida de sumas de dinero”. Tal imputación no fue acreditada y afectó moralmente a la actora, y si bien la indemnización tarifada resulta compensatoria de todos los perjuicios derivados del distracto, cuando nos encontramos ante la presencia de la imputación de un delito que resultó indemostrado, resulta procedente la indemnización por daño moral.

CNAT **Sala I Expte n° 523/96 sent. 74653 24/8/99** “Fernández, Rosa c/ Caparrós, Carlos y otro s/ despido” (Puppo. Vilela.)

Daño moral. Despido doloso y despido abusivo.

La consideración relativa a que un despido “doloso” amerita apartarse de la tarifa legal, carece de sustento que la respalde, porque el sistema de estabilidad relativa y el régimen de indemnizaciones tarifadas que dimana de la LCT no prevé hipótesis distintas de resarcimiento en función del dolo o la culpa del empleador en el acto del despido sin causa; sin perjuicio, claro está, de las situaciones en las que se alega y acredita que el verdadero motivo del distracto es uno de aquéllos que la ley expresamente veda (por ej. la arbitraria discriminación). No debe desconocerse que existen ciertos supuestos de despido “abusivo” en los cuales el acto resolutorio, además de la intención explícita de disolver el vínculo, está acompañado de una también explícita o solapada intención de inferir un daño al trabajador, más allá del que le ocasiona el propio acto de ruptura contractual. En estos casos, el dolo está referido a la intención de causar ese daño adicional y no a la mera intención de despedir sin causa.

CNAT **Sala II Expte n° 8696/05 sent. 95573 29/2/08** « Di Tullio, Juan c/ HSBC Bank Argentina SA s/ despido » (Pirolo. Maza)

Daño moral. Prescripción Cómputo.

El momento en que nace el derecho a reclamar la reparación por daño moral se sitúa en aquel en que el trabajador comenzó a “padecer” un daño derivado de la decisión de la empleadora que le causa perjuicio. En este caso concreto, se trataba de su traslado a otro lugar situado considerablemente más lejos de su hogar, por lo que el inicio del término debe contarse desde el dictado de la resolución administrativa que dispuso dicho traslado. Fue a partir de ese momento en que el actor se encontró asistido de reclamar por el daño que tal disposición le produjo.

CNAT **Sala III Expte n° 4305/05 sent. 89215 8/11/07** « Devoto, Juan s/ Suc. c/ AFIP s/ diferencias de salarios » (Eiras.- Guibourg.-)

2. Daño moral.

Daño moral.

Actos que no guardan relación con la decisión rescisoria.

La decisión que consideró que si bien por regla la indemnización por despido es abarcativa de todos los daños derivados de la ruptura contractual, en el caso no comprendía los padecimientos morales sufridos por el reclamante, incurrió en un notorio error ya que la pretensión no se dirigió a cuestionar la validez del despido en sí, sino a reclamar el daño moral que se entendió originado por actos anteriores de la empresa y que no guardan estricta vinculación con la decisión rescisoria.

CSJN Z 275 XXXII “Zorzín, Víctor c/ YPF SA” 11/6/98 Fallos 321:1696.

Daño moral.

Ejercicio abusivo del ius variandi.

Corresponde dejar sin efecto la sentencia que no hizo lugar a la reparación del daño moral reclamada por el empleado, no obstante reconocer que el cambio de tareas dispuesto por el principal constituyó un ejercicio notoriamente abusivo del ius variandi (art. 63 de la LCT), si omitió tratar específicamente los argumentos del actor, y la vinculación que en ella se efectúa entre la posibilidad de que el actor obtuviera una indemnización tarifada como consecuencia del despido y su reclamo de resarcimiento del daño causado por el cambio arbitrario de tareas durante la vigencia de la relación de trabajo, deviene meramente conjetural.

CSJN A 231 XXI “Álvarez Valdéz, Jorge c/ SADAIC” 19/3/87 Fallos 310:619.

Daño moral.

Administración pública. Prescindibilidad.

Debe dejarse sin efecto la sentencia en cuanto denegó la indemnización por daño moral, toda vez que el carácter tarifado de la prevista en el art. 4° de la ley 21274 no es suficiente fundamento para excluirla. Ello es así, pues cuando el legislador fijó una regla general de indemnización como compensatoria tarifada por la pérdida del empleo dentro del actuar íntimo de la Administración, no contempló el caso excepcional del daño moral que hubiera podido inferirse por el obrar ilegítimo del ente estatal.

CSJN “Dmitrik, Artemio c/ Empresa Nacional de Telecomunicaciones” 1982 Fallos 304:1555.

a) Procedencia.

1. Imputación de un delito.

**Daño moral. Procedencia.
Imputación de un delito.**

La empleadora despidió al actor imputándole su participación en el cambio de códigos de mercaderías y realizó una denuncia penal, por lo que la acusación tomó trascendencia en el ámbito laboral. Dicha conducta del accionante no logró acreditarse, por lo que la insinuación de la comisión de un delito por parte del trabajador le generó un daño no resarcido mediante la tarifa legal. Motivo por el cual corresponde que sea indemnizado por daño moral, para lo que se estima fijar un monto equivalente a diez salarios mensuales (art. 165, tercer párrafo del CPCCN).

CNAT Sala III Expte n° 26348/04 sent. 88130 28/9/06 « Ramírez, Gabriel c/ COTO CICSA s/ despido » (Porta. Guibourg.-)

Daño moral. Procedencia. No imputación de conducta ilícita.

Corresponde hacer lugar al reclamo por daño moral como consecuencia de la arbitraria decisión de la AFIP de dar por terminadas las funciones del trabajador que ocupaba un cargo interino luego de aproximadamente diez años de ejercicio en el mismo, sin que resulte un obstáculo a su pretensión la circunstancia de que no se le haya imputado a la trabajadora una conducta ilícita.

CNAT Sala VII Expte n° 18470/04 sent. 39541 6/9/06 « Caratti, Carlos c/ Estado Nacional AFIP s/ nulidad resol » (Ruíz Díaz. Rodríguez Brunengo)

Daño moral. Procedencia. Imputación de un delito. Sobreseimiento en sede penal.

El empleador, al despedir, imputó al actor un "... faltante de mercaderías" iniciando posteriormente una acción penal por delito de "estafa" en el cual se resolvió el sobreseimiento definitivo del dependiente. Esta última circunstancia torna admisible la reparación por daño moral dado que la indemnización tarifada si bien cubrió en el caso la antijuridicidad de la conducta consistente en la inexistencia de una válida causal de despido en los términos de los arts. 242 y 245 de la LCT, no puede soslayarse que las imputaciones realizadas al actor en la causa penal que fuera iniciada contemporáneamente con el despido directo, han causado un menoscabo a sus sentimientos obligándolo a atravesar por una situación que razonablemente le provocó malestar e incertidumbre y consecuentemente un desmedro o desconsideración a su persona dentro del ámbito familiar y social. Dicha situación debe ser repa-

rada por la vía del derecho común (art. 1109 del C. Civil).

CNAT Sala X Expte n° 779/06 sent. 15493 12/9/07 « Bianchi, Gerardo c/ Bazzolo, Roberto s/ despido » (Stortini. Corach.)

2. Publicidad del hecho injurioso.

FALLO PLENARIO NRO. 168

"KATEZ DE ECHAZARRETA, CATALINA C/ENTEL" 18.10.71

"Es admisible la pretensión de un ex empleado de ENTEL, despedido injustificadamente y cuyo despido fue publicado en el boletín de la empresa en relación a un sumario interno, de que se haga constar en su legajo personal y se publique en el mencionado boletín que el despido fue injustificado".

PUBLICADO: LL 144-332 - DT 1971-814

Daño moral. Prueba del perjuicio.

No basta con invocar que el hecho injurioso haya tenido estado público entre el personal de la empresa, sino que se debe invocar y probar que se ha sufrido algún perjuicio excepcional, para justificar la procedencia de la reparación por daño moral.

CNAT Sala VII sent. Del 27/2/04 "Rodríguez, Oscar c/ Almafuerite SA" JA 2004-III

Daño moral. Procedencia. Gerente de banco. Absoluta pérdida de confianza.

La imputación de "absoluta pérdida de confianza" derivada de la inobservancia de controles a su cargo, sin lugar a dudas reviste para el personal bancario, y en especial para quien se desempeñó como gerente, una significación mayor que la que se deriva de la mera arbitrariedad del despido. Importa una verdadera descalificación y su imputación infundada representa una actitud desdolorosa y lesiva para el implicado, máxime cuando como en el caso, no se encuentra objetivado ningún comportamiento que justifique semejante descrédito. Desde esa perspectiva y de acuerdo a lo normado por el art. 522 del C. Civil, corresponde admitir la viabilidad del resarcimiento por daño moral y condenar a la demandada al pago de una reparación extratarifaria adicional. (En el caso se consideró prudencial graduar el monto de la indemnización por daño moral en un monto equivalente al que correspondía al actor en concepto de indemnización por antigüedad).

CNAT Sala II Expte n° 33597/02 sent. 94293 22/6/06 « Catalin, Diego c/ Banco Bansud SA s/ despido » (Pirolo. González.)

3. Acoso.

Daño moral. Procedencia. Acoso. Extensión de la condena a los acosadores.

Si se han acreditado las conductas ilícitas de las cuales fue víctima la actora durante el desarrollo del vínculo laboral, protagonizadas por quienes, por sus funciones jerárquicas, representaban al empleador en el lugar de trabajo, los daños ocasionados en la persona de la trabajadora resultan resarcibles por aquél por los hechos del dependiente, aún en ausencia de un vínculo contractual (art. 1113, 1° párrafo, del C. Civil). El C. Civil establece que el deber de respetar los derechos y libertades de los demás no se agota en la mera abstención de ejecutar una voluntad dañina (art. 1072), sino que se extiende al deber de guardar cierto cuidado o prudencia en los comportamientos para evitar la expansión innecesaria del riesgo al que, con nuestros actos, exponemos a las demás personas (art. 1109). Por ello, también corresponde que la condena sea extensiva en forma solidaria a los codemandados quienes, como quedó acreditado, fueron los causantes, con su conducta, del daño ocasionado.

CNAT **Sala III Expte n° 22012/05 sent. 88908** 12/7/07 « *Veira, Mónica c/ Editorial Perfil SA s/ despido* » (Guibourg. Eiras.-)

Daño moral. Procedencia. Acoso sexual.

Al haberse acreditado que la actora fue víctima de acoso sexual resulta procedente la reparación por daño moral, pues se configuró una situación ilícita por parte de empleados superiores de la empresa que afecta la dignidad de la trabajadora y que le causa un perjuicio moral que debe ser resarcido, aún en ausencia de relación de trabajo.

CNAT **Sala III Expte n° 6443/04 sent. 88311** 22/11/06 « *Parals, Eliana c/ Bandeira SA s/ despido* » (Porta.- Guibourg.-)

4. Discriminación.

Daño moral. Procedencia. Discriminación por motivos gremiales.

La actora, supervisora, se negó a tomar represalias contra los asesores que estaban a su cargo y que habían realizado medidas de fuerza por lo que consideraban un incorrecto encuadre sindical. En forma inmediata, quedó acreditado que la empresa le modificó su categoría, su lugar de trabajo, le quitó el uso de la computadora y la dejó sin labores que realizar así como también le sacó el personal a cargo. Tal conducta

de la demandada tenía por objeto afectar la dignidad de la trabajadora frente a la comunidad laboral sólo por la actitud asumida por ella ante el personal que se plegó a las medidas de fuerza, cuando podría haber aplicado medidas disciplinarias (arts. 67 y 68 LCT), pero no modificar el núcleo del contrato laboral (art. 69). Dicha actitud de la empleadora a través de sus representantes jerárquicos, generaron en la dependiente daños resarcibles que aún en ausencia de un vínculo contractual merecen ser subsanados (art. 113 del C. Civil). En el caso, dicha reparación se fija en la suma equivalente a un año de salarios, pues este parámetro resulta análogo al criterio adoptado por la LCT al fijar las reparaciones para los casos de despido por causa de matrimonio o de embarazo (arts. 178 y 182) y también es acorde a las circunstancias personales de las partes y a las características del caso.

CNAT **Sala III Expte n° 28260/06 sent. 89725** 16/5/08 « *Almazan, Alejandra c/ Atenyo Argentina SA y otro s/ despido* » (Porta- Eiras.)

5. Agresión.

Daño moral. Procedencia. Agresión e insultos. Discriminación.

Se halla acreditado que en ocasión de ausentarse el trabajador de la empresa por estar guardando reposo aquejado de una infección con un cuadro febril, el codemandado fue a su domicilio, perdió el control y profirió insultos al actor y su esposa aludiendo de manera despectiva a su color de piel y nacionalidad, con el objeto de que se presentara a trabajar. Tal actitud no sólo puede considerarse como desafortunada o lamentable, sino también despectiva y discriminatoria por lo que es procedente la reparación por daño moral solicitada por el trabajador.

CNAT **Sala VII Expte n° 21277/02 sent. 39103** 27/3/06 « *Paucar Flores, Jorge c/ Compañía de Comunicaciones Capital SA y otros s/ despido* » (Rodríguez Brunengo. Ferreirós.)

Daño moral. Conducta agresiva e insultante de un compañero de trabajo.

Cambios introducidos por la empleadora.

Despido indirecto. Improcedencia del daño moral.

Anoticiada la empleadora por parte de la trabajadora que sufría las impertinencias y conductas agresivas e insultantes por parte de un compañero de trabajo, procedió a cambiar de turno a la accionante a fin de minimizar la interacción entre ambos empleados en conflicto. Si bien dicha medida no fue suficiente para impe-

dir la desatinada conducta del agresor, ello no justificaba el autodespido por esa causa, porque la actora debió dar otra oportunidad a la empleadora para implementar medidas más eficaces. Ello así, por cuanto las inconductas del compañero de trabajo denunciadas por la actora no son imputables al empleador, y al momento de emitir la denuncia de la relación de trabajo no existía injuria actual en el sentido del art. 242 LCT. Al no haber incumplimientos por parte de la principal, no puede haber responsabilidad en el pago de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato. (Del voto del Dr. Morando, en minoría).

CNAT **Sala VIII Expte n° 8431/07 sent. 35045 14/5/08** "Diciano, Alicia c/ El Parlamento SA s/ despido" (Morando.- Vázquez.- Catardo.-)

Daño moral. Conducta agresiva e insultante de un compañero de trabajo. Insuficiencia de los cambios introducidos por la empleadora. Responsabilidad. Procedencia de la condena por daño moral.

La actora tiene derecho a ser resarcida de los agravios morales que padeció durante la vigencia de la relación laboral como consecuencia del obrar antijurídico de su compañero de tareas por los que la patronal debe responder (art. 1113 del C. Civil). Fue víctima de agresiones verbales y malos tratos reiterados que afectaron su dignidad y su honor, provenientes de un dependiente de la empleadora, los que se concretaban con ocasión de las funciones ejercidas a favor de la demandada. No resulta óbice la tarifa del art. 245 LCT para el caso de despido injustificado que no contiene, en su estimación, elemento alguno que tenga relación con los padecimientos a los que se ha hecho referencia. (Del voto de la Dra. Vázquez, en mayoría).

CNAT **Sala VIII Expte n° 8431/07 sent. 35045 14/5/08** "Diciano, Alicia c/ El Parlamento SA s/ despido" (Morando.- Vázquez.- Catardo.-)

6.- Otros casos.

Daño moral. Procedencia. Omisión de una entidad gremial.

Corresponde la reparación por daño moral cuando los trabajadores electos en cargos gremiales han visto frustrada su incorporación a tal categoría por vicios en la notificación realizada por la entidad gremial de la empleadora. Ello es así porque la demandada cometió un acto ilícito que legitima la pretensión de reparar las consecuencias extramatrimoniales que se desprenden de su conducta.

CNAT **Sala X Sent. 4369 17/7/98** "Prada, Enrique c/ Asoc. Bancaria s/ daños y perjuicios" (Corach. Scoti.)

Daño moral. Procedencia. Ambiente de trabajo hostil.

De los elementos probatorios de la causa no es difícil colegir que tanto el ambiente de trabajo hostil en que prestó servicios la reclamante como el maltrato personal que padeció de sus compañeros y superiores jerárquicos, han podido razonable y presumiblemente generar dolor moral, sufrimiento emocional y padecimientos que deben ser reparados. Sin llegar a calificar la situación como "mobbing" se desprende que es necesario fijar una reparación de ese daño padecido por la trabajadora. No puede soslayarse que el art. 75 LCT, en su párrafo 2° reenvía a tal fin a las normas de la ley 24557 que no contempla ningún supuesto de daño moral resarcible. Tampoco el listado del decreto 658/96 reconoce entre las enfermedades que contempla, las derivadas del ambiente hostil de trabajo. Como corolario, corresponde fijar una reparación conforme con las reglas generales que emanan del derecho común (arts. 1068, 1069 y 1078 del C. Civil). Para ello será necesario considerar que ese consuelo o bálsamo para el alma puede lograrse obteniendo descansos reparadores, un viaje compensador, unas vacaciones, acceso a distracciones, lecturas, espectáculos etc.; por lo que teniendo en consideración la magnitud y duración el hecho ofensor, las circunstancias del ámbito injurioso, la situación personal de la víctima, su salario y antigüedad, resulta adecuado fijar esa partida en la suma de \$20.000, la cual sólo llevará intereses de no ser abonada por la demandada dentro del plazo de cinco días de que se notifique la liquidación del art. 132 de la LO.

CNAT **Sala II Expte n° 7358/05 sent. 95304 12/10/07** « Reinhold, Fabiana c/ Cablevisión SA s/ despido » (Maza.- Pirolo.)

Daño moral. Procedencia. Decisión arbitraria de la empleadora.

Existe una afectación moral del trabajador en la arbitraria decisión de la empleadora de dar por terminadas sus funciones luego de aproximadamente diez años de ejercicio de las mismas, sin que resulte un obstáculo a su pretensión la circunstancia de que no se le haya imputado conducta ilícita. En efecto el actor se desempeñó como supervisor interino en varias designaciones propuestas por la AFIP, superando en todos los casos los períodos de interinato sin que la demandada llamara a concurso para cubrir dichos car-

gos. Tal prórroga indefinida implica una contravención al principio de progresividad y afecta la moral del trabajador, quien no ve consolidada su natural evolución en el empleo y también contradice el mandato constitucional de otorgar condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 bis CN).

CNAT Sala VII Expte n° 18470/04 sent. 39541 6/9/06 « Caratti, Carlos c/ estado Nacional AFIP DGI s/ nulidad e inconst resolución » (Ruiz Díaz. Rodríguez Brunengo.)

Daño moral. Procedencia. Falta de inscripción y depósito de retenciones en la obra social.

Corresponde la reparación por daño moral en el caso de una trabajadora que no pudo hacer uso de la obra social cuando la necesitaba (falleció a causa de un aneurisma cerebral) debido a la conducta negligente del empleador quien retenía los aportes y las contribuciones a su cargo sin depositarlas en la mencionada institución. La incertidumbre de sus hijos (aún adolescentes para entonces) acerca de si –de haber estado su madre debidamente inscripta en la obra social- hubiera generado en ella la iniciativa de recurrir a proveerse de sus servicios frente al mal que se venía manifestando desde meses antes y el desasosiego consiguiente que tal incertidumbre provoca indudablemente en ellos, es un verdadero “daño moral” que no puede quedar en la indiferencia con mayor razón cuando ha tenido su origen en la conducta ilícita de parte de quien tenía el deber de cumplir inmediatamente con el destino de los aportes retenidos (art. 19 ley 23660).

CNAT Sala VII Expte n° 25380/96 sent. 33459 18/4/00 « Prieri, Daniela y otro c/ García, Sergio s/ despido » (Ruiz Díaz. Boutigue.)

Daño moral. Procedencia. Incumplimiento del deber de previsión.

Los padecimientos o pérdidas que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento del deber de previsión no pueden incluirse entre las consecuencias que emanan de la pérdida de libertad inherente al contrato de trabajo, o de sus derechos o deberes. Antes bien, esas consecuencias deben ser asumidas por el empleador, ya que el contrato de trabajo, tal vez en la medida en que implica la pérdida de una porción de libertad, genera en el trabajador un derecho a la indemnidad (Conf.. arts 75 y 76 LCT). En el caso, si la demandada consintió la consecución de conductas agraviantes a los intereses de la trabajadora, en condiciones en que razonablemente no debió permanecer ajena, entonces debe imputársele, al menos, una actitud negligente ante el cumplimiento del deber de pre-

visión, que se coimplica con el principio de indemnidad (arg. Art. 512 del C. Civil). El desplazamiento de la actora del cargo que desempeñaba y las conductas que la desautorizaban frente a sus subalternos, a lo que se sumaba la reiteración de situaciones que herían su autoestima y sentimientos, configuran un daño moral autónomo que debe ser reparado en los términos del art. 522 del C. Civil.

JNT N° 26 Expte n° 25104/06 sent. 19250 30/10/07 « Arias Reyes, Fany c/ Obra Social Personal de Edificios y Horizontal s/ despido » (Candal).

b) Improcedencia.

Daño moral. Improcedencia.

Toda vez que la demandada despidió al actor por configurarse “pérdida de confianza”, tal calificación de la conducta del dependiente no configura la imputación de un delito o ilícito penal, por lo que no corresponde la procedencia del agravio moral solicitado por el accionante.

CNAT Sala I Expte n° 18406/03 sent. 82671 23/5/05 “Cheruzzo, Guillermo c/ Ceteco Argentina SA s/ despido” (Pirroni. Puppo.)

Daño moral. Improcedencia. Causa penal en trámite.

No procede el resarcimiento por daño moral cuando la reparación del hecho en virtud del cual se reclama ha sido prevista por la ley a través del sistema de indemnizaciones tarifadas. Por ello, si bien en el caso ha quedado acreditado que la demandada denunció al accionante como autor de un delito – lo que en caso de sobreseimiento- podría constituir un acto ilícito adicional al despido, lo cierto es que de las constancias acompañadas, surge que la causa penal se encuentra en plena sustanciación, por lo que mal podría reconocérsele al demandante una reparación por ello en esta instancia. (Del voto del Dr. Eiras, en minoría).

CNAT Sala III Expte n° 20681/98 sent. 82488 20/7/01 “Giannini, Aldo c/ Banco de la Nación Argentina s/ despido” (Eiras.- Porta.- Guibourg.-)

Daño moral. Improcedencia. Términos del distracto.

No procede el resarcimiento por daño moral cuando la reparación del hecho en virtud del cual se reclama ha sido prevista por la ley a través del sistema de indemnizaciones tarifadas, a menos que se invoque y acredite la existencia de un acto ilícito adicional al despido que ocasione un agravio moral y no se encuentre

resarcido por la tarifa indemnizatoria. En el caso de autos, la demandada no ha incurrido en un acto ilícito adicional al despido pues los términos del distracto no importan una acusación a la actora de tipo penal, ya que no se le ha imputado la responsabilidad directa de faltante de dinero, sino que se la despidió como responsable de la guarda de dichas sumas (art. 243 LCT).

CNAT Sala III Expte n° 14819/01 sent. 85159 5/9/03 « Sofía, Mariel c/ Base Comunicaciones SA y otro s/ despido » (Eiras.- Guibourg.-)

Daño moral. Improcedencia. Despido indirecto.

Cuando, como en el caso, la relación no fue extinguida por el empleador, sino por el empleado, quien fundó la denuncia en la suspensión precautoria, a la que tachó, con razón como ilegítima, no es coherente la invocación de una doctrina cuya elaboración parte de la hipótesis de que el despido –esto es la denuncia del contrato emanada del empleador- haya causado daños no contemplados por la tarifa, situación ajena en este caso, en el que lo que se juzga es la procedencia de un despido indirecto.

CNAT Sala VIII Expte n° 7834/97 sent. 29257 22/9/00 “Danzi, Jorge c/ Banco de la Nación Argentina s/ despido” (Morando. Billoch.)

Daño moral. Improcedencia. Uso abusivo del ius variandi.

Si bien se admitió la existencia de uso abusivo del ius variandi por parte de la demandada al cambiarle la situación laboral al actor, ello sólo se tradujo en un incumplimiento por su parte que solo genera la sanción tarifada del art. 245 LCT pues el trabajador no ha demostrado haber padecido mayores perjuicios, limitándose a sostener, de manera generalizada, una disminución de su imagen ante la comunidad laboral, pero sin indicar las pruebas que permitan verificar tal situación.

CNAT Sala IX Expte n° 14698/03 sent. 12195 25/2/05 « Descheres, Roberto c/ Unión Docentes Argentinos s/ despido » (Zapatero de Ruckauf. Balestrini.)

Daño moral. Improcedencia.

Si bien la existencia de una relación laboral no descarta in limine, la posibilidad de que entre las partes exista responsabilidad extracontractual, corresponde a quien reclama la reparación del daño, no solo la individualización de los hechos que considera perjudiciales sino, conforme el criterio que tiene sentado la CSJN, la prueba concreta de que dicho daño moral se ha sufrido (Fallos 273:269; 302:1339), extremo éste que no se cumple cuando –como en el caso- la recurrente sólo

se limita a manifestar de manera genérica que a raíz de la conducta fraudulenta de la demandada, ha sufrido un estado depresivo, sin producir ninguna prueba que respalde su postura.

CNAT Sala X Expte n° 21653/04 sent. 15916 29/2/08 « Perez, Karina c/ Pinto, Hilda y otro s/ despido » (Corach. Sc.)

3.- Ruptura ante tempus.

Daño moral. Procedencia.

Extinción del contrato antes del plazo fijado.

En la primera parte del art. 95 de la LCT se contempla expresamente el pago de una indemnización por daños y perjuicios que tienen por causa la extinción del contrato antes del cumplimiento del plazo, y las partes no pueden restringir el pago de tal indemnización a la prevista en el art. 7 de la ley 25013, pues ello implicaría disminuir derechos provenientes de normas imperativas. Se advierte, en el caso, que no ha sido probada la existencia de daños directos como consecuencia de la ruptura anticipada, por lo que la reparación debe referirse a la pérdida de ganancia constituida básicamente –en el caso se trataba de un abogado- por los honorarios generados por su actuación profesional que no pudo concretar. Sobre la base de su salario y sin perder de vista que la duración del contrato era de 12 meses y que sólo se cumplieron los tres primeros períodos, resulta adecuado fijarla en la suma de \$40.000, comprensiva de todos los daños originados por la ruptura anticipada incluido el derivado del tiempo transcurrido desde la fecha del despido hasta la del reconocimiento del derecho a la reparación (conf. art. 95 ya citado).

CNAT Sala VI Expte n° 15997/03 sent. 59495 30/3/07 « Fernández, Jorge c/ AFIP s/ despido » (Fernández Madrid. Fera.-)

4.- Cuantificación del daño.

Daño moral. Cuantificación.

Teniendo en cuenta, en el caso, que se trataba de un empleado con veintisiete años de antigüedad en la demandada y las angustias e inquietudes que debió afrontar en razón de la causa penal que se siguió en su contra. Considerando asimismo la trascendencia que dicha denuncia debió tener en el ámbito social donde el actor se desenvolvía podría cuantificarse el resarcimiento por daño moral en el equivalente a diez sueldos mensuales. (Del voto de la Dra. Porta, en mayoría).

CNAT **Sala III** Expte n° 20681/98 sent. 82488 20/7/01 “Giannini, Aldo c/ Banco de la Nación Argentina s/ despido” (Eiras.- Porta.- Guibourg.-)

Daño moral. Cuantificación. Acoso sexual.

Teniendo en cuenta que se acreditó en autos que la accionante fue víctima de acoso sexual por parte de sus superiores jerárquicos, resulta apropiado tener en cuenta a los efectos de la cuantificación del daño moral, las circunstancias personales de las partes y las características del caso, por lo que es ajustado a derecho, confirmar lo decidido en primera instancia donde se fijó como reparación un año de salarios. Dicho parámetro resulta análogo al criterio adoptado por la LCT al fijar las reparaciones para los casos de despido por causa de matrimonio o de embarazo.

CNAT **Sala III** Expte n° 6443/04 sent. 88311 22/11/06 « Parals, Eliana c/ Bandeira SA s/ despido » (Porta.- Guibourg.-)

Daño moral. Cuantificación.

Cuando se desprende con claridad que no se han probado en la causa las irregularidades a las que aludió la empleadora en la comunicación del despido y tales imputaciones infundadas exceden el marco contractual de la relación en tanto se trata de ilícitos que motivaron una denuncia penal, corresponde se haga lugar al resarcimiento por daño moral, el que en el caso debe ser admitido por un importe equivalente al 20% del monto de condena.

CNAT **Sala VI** Expte n° 11517/05 sent. 59691 19/7/07 « Canda, Walter c/ Ayude Teresa s/ despido » (Fernández Madrid. Fontana. Fera.)

Daño moral. Cuantificación.

A los fines del establecimiento del importe del resarcimiento por daño moral es necesario evaluar las imputaciones realizadas, la extensión del proceso penal (que en el caso había durado más de ocho meses) como así también el dictado del sobreseimiento definitivo del trabajador.

CNAT **Sala X** Expte n° 779/06 sent. 15493 12/9/07 « Bianchi, Gerardo c/ Bazzolo, Roberto s/ despido » (Stortini. Corach.)

Daño moral. Cuantificación.

Proporción con el daño material. Excepciones.

La estimación del resarcimiento de los padecimientos de índole moral no puede justipreciarse, al menos no en todos los casos, en proporción al valor que se asigna a la reparación del daño material que dio origen a la afección moral ya que en algunos supuestos se advierte que la afección a los íntimos intereses de la actora resulta indudablemente mayor al daño de índole material producido. Un estimación en tales términos resultaría arbitraria, injusta y carente de todo sustento en la realidad, además de violatoria de los principios constitucionales que establecen que la reparación de los daños debe tender a ser integral y lo más resarcitoria posible.

CNAT **Sala IX** Expte n° 25805/03 sent. 14141 12/4/07 « Gómez, Hilda c/ San Sebastián SA s/ despido » (Balestrini. Zapatero de Ruckauf.)



**ESTE ESPACIO ESTÁ
DISPONIBLE PARA USTED.**

ANUNCIE EN LA REVISTA “LA CAUSA LABORAL”,
REVISTA DE LA ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

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

TARIFAS ACCESIBLES Y ACORDES A CADA PRESUPUESTO

Resolución 736/2008

Administración Nacional de la Seguridad social

Publicado en el Boletín Oficial del 22 de setiembre de 2008.
 Artículo 1º– Apruébase como ANEXO I de la presente el procedimiento para la recopilación, recepción y guarda de la documentación correspondiente a las historias laborales de los trabajadores que han tenido relación de dependencia con empresas en estado de quiebra.

Art. 2º– Establecese que la ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL debiera guardar la documentación de respaldo correspondiente a la información recopilada y registrada mencionada en el artículo precedente, de acuerdo con la disponibilidad de espacio físico con que cuente el archivo perteneciente a este Organismo.

Art. 3º– Regístrese, comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. Amado Boudou.

ANEXO I

Síndico

1. Presenta ante UDAI, Formulario Solicitud Sindico con el detalle de la documentación y la autorización del respectivo juzgado interviniente.
2. Pone a disposición de ANSES la documentación a compulsar: Libros de Sueldos, Recibos de Sueldos, DDJJ U78, DDJJ SIJP.
3. Firma Acta de Cierre en original y copia.
 - Original para el sindico
 - Copia firmada para el verificador
4. Acuerda forma y fecha del envío de la documentación al archivo ANSES UDAI - Delegación
5. Recibe del sindico: Formulario Solicitud Sindico en original y copia. Detalle de documentación y autorización del juzgado.
6. Sella y firma Formulario Solicitud Sindico y distribuye:
 - a) Original Formulario Solicitud al Sindico
 - b) Copia Formulario Solicitud, detalle de documentación y autorización del juzgado al Area Verificaciones para todas las UDAI/Delegaciones del interior. A la Coordinación Verificaciones de Capital Federal, para todas la UDAI/Delegaciones de Capital Federal y Gran Buenos Aires.
- Verificaciones
7. Genera actuación en Sistema Gestión de Trámite (SGT), de acuerdo con el domicilio de la fuente documental.
8. Adjunta a la actuación:
 - Copia Formulario Solicitud del Sindico
 - Detalle de documentación
 - Autorización del juzgado
9. Consulta en bases EMCO; ADE y SIJP datos de inscripción y domicilio fiscal de cada empleador fallido.

10. Incorpora a la actuación, resultado de la consulta del punto 9.

11. Solicita entrevista al sindico por cualquier medio, a fin de acordar fecha y hora de reunión.

12. Interviene, conjuntamente con el sindico, libros de Sueldos y Jornales y demás documentación laboral sensible.

13. Confecciona Acta de Cierre según Anexo I, en original y copia, con la descripción de la documentación a entregar por el sindico y los periodos involucrados en la misma.

14. Firma y sella, en forma conjunta con el sindico, original y copia del Acta de Cierre y distribuye:

- Original para el sindico
- Duplicado a la actuación

15. Remite actuación a Gerencia Archivo General y actualiza SGT

16. Recibe nota de Archivo General, indicando que se encuentra disponible la documentación para su verificación.

17. Inicia rutina de verificación Gerencia Archivo General

18. Recibe actuación de Verificaciones

19. Contacta al sindico a fin de combinar fecha y hora en que se procedera a verificar la calidad y cantidad de documentación a trasladar. Entre otros datos importantes:

- Estructura general de archivos
- Parametros de búsqueda
- Soportes magneticos y sistemas de exploración asociados.

20. Recibe información del sindico y acuerda fecha para el operativo de traslado de la documentación.

Entre otras, se consideran las siguientes tareas:

• Disponer, previamente, de espacio reservado en el Archivo General

- Preservar la documentación de cualquier deterioro
- Asegurar el correcto traslado
- Controlar la totalidad de la documentación recibida

21. Ingresar documentación al archivo.

22. Controla documentación contra Acta de Cierre.

22.1 Si supera control, procede según punto 23.

22.2 Si no supera control, comunica al sindico sobre documentación faltante quedando a la espera del nuevo envío y continúa en el punto 19.

23. Archiva documentación y actualiza SGT.

24. Comunica por nota a Verificaciones y Gerencia Prestaciones Activas y Desempleo, el ingreso de la información. Gerencia Prestaciones Activas y Desempleo

25. Prepara Resolución consignando la disponibilidad de la documentación, para la empresa fallida, en el archivo general de ANSES.

26. Genera estadística.

Poemas

Langston Hughes



Salivaderas de Bronce

Limpia las salivaderas, muchacho.
 Detroit,
 Chicago,
 Atlantic City,
 Palm Beach.
 Limpia las salivaderas.
 Vapor en las cocinas de hotel,
 Humo en los pasillos de hotel
 Y los esputos en las salivaderas de hotel;
 Parte de la vida.
 ¡Ven muchacho!
 Un níquel,
 Un centavo,
 Un Dólar,
 Dos dólares al día.
 ¡Ven muchacho!
 Un centavo,
 Un níquel,
 Un dólar,
 Dos dólares,
 Comprar zapatos para el bebé.
 El alquiler a pagar.
 A la iglesia los domingos.
 ¡Oh, Dios!
 Criaturas, iglesia,
 Esposa y domingo
 Todo mezclado con monedas,
 Dólares y salivaderas limpias
 Y alquiler a pagar.
 ¡Ven muchacho!
 Un bowl de bronce brillante es hermoso
 Para el Señor.
 Bronces brillantes, pulidos como los símbolos
 De las bailarinas del Rey David,
 Como los vasos de vino de Salomón,
 ¡Ven muchacho!
 Una salivadera limpia en el altar del Señor.
 Una salivadera brillante, recién lustrada,-
 Al menos, eso puedo ofrecer.
 ¡Ven muchacho!

Trabajadores en el Camino de Florida

Estoy haciendo un camino
 Para que los autos
 Vuelen sobre él.
 Haciendo un camino
 A través de un macizo de palmas
 Para que la luz y la civilización
 Pasen por entre ellas.

Haciendo un camino
 Para que los blancos ancianos adinerados
 Pasen en sus grandes autos
 Y me dejen aquí, parado.

¡Desde luego,
 Un camino nos ayuda a todos!
 Los amigos blancos conducen-
 Y los veo conducir.
 Nunca he observado antes
 A nadie conducir tan bien.
 ¡Eh, diga!
 ¡Míreme!
 ¡Estoy haciendo un camino!

El poeta negro Langston Hughes nació en Missouri, Estados Unidos, a principios del siglo XX. Freedom's Plow, Fields of Wonder y One Way Ticket son algunas de sus principales obras.