

ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS

LA CAUSA LABORAL



Para pensar el derecho del trabajo desde el principio protectorio.

Revista Bimestral • Año IX • N° 46 • Agosto de 2010



Escriben

Alejandro Raúl Ferrari

Pablo Kleiman

Mónica B. Quispe

Luis Palmeiro

Hugo Roberto Mansueti

Gustavo Marcelo Gerpe

César Arese

Claudio Andino

Héctor Pedro Recalde

Leonardo Elgorriaga

Ciro Ramón Eyras

N° 46

PROPIEDAD DE
ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS**DIRECTOR**

Luis Enrique Ramírez

CONSEJO DE REDACCIÓNLuis Enrique Ramírez
Guillermo Pajoni
Fernando Vigo
Ciro Ramón Eyra
Cynthia Benzion
Carlos Pablo Sztternszejn
León Piasek
Moisés Meik
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

Diego Tosca

SECRETARIA DE ACTAS

Cynthia Benzion

SECRETARIO DE PRENSA

León D. Piasek

SECRETARIO DE PUBLICACIONES

Alejandro R. Ferrari

SECRETARIO DE REL. INSTITUCIONALES

Carlos Sztternszejn

VOCALESEduardo Tavani
Ciro Eyra
Raquel Coronel
Moisés Meik
Guillermo Wiede
Sara Molas Quiroga
Antonio J. Barrera Nicholson
Guillermo Gianibelli
Héctor Omar García
Adolfo Matarrese
Diego Spaventa
Guillermo Pérez Crespo
Enrique Papa
Verónica Nuguer
Sandra Fojo
Ornella Cardaci
Leonardo SuárezAsociación de Abogados Laboralistas
Viamonte 1668, piso 1° Dto. "3"
(C1055ABF) Buenos Aires, ArgentinaTel-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 inconstitucionalidad del art. 29 de la ley sindical y la jerarquía suprallegal
del Convenio 87 OIT, *por Alejandro Raúl Ferrari* 4El fallo "Abelenda": un nuevo avance en materia de libertad sindical,
por Pablo Kleiman 7La ley 26.574: la reforma y el debate de fondo,
por Mónica B. Quispe y Luis Palmeiro 11La obligación de los médicos a extender certificado escrito,
cuando prescriben reposo, *por Hugo Roberto Mansueti* 17La inconstitucionalidad del despido incausado y la ejecución
de la sentencia de reinstalación, *por Gustavo Marcelo Gerpe* 20Tres centenarios patrios, *por César Arese* 24¿Qué cosa es la Seguridad Jurídica? (¡Oh seguridad: cuántas iniquidades
se cometen en tu nombre!), *por Claudio Andino* 26**ACTUALIDAD**El bolsillo, la viscera más sensible, *por Héctor Pedro Recalde* 35**LÁGRIMAS Y SONRISAS** 38**INSTITUCIONALES**

7 de Julio. Día del Abogado Laboralista 40

Los representantes de la AAL en dos importantes eventos en Brasil 41

La Asociación Latinoamericana de Jueces de Trabajo designa
a sus nuevas autoridades 42La Asociación Latinoamericana de Jueces de Trabajo frente
a la Reforma Laboral española 44

Se eligieron las nuevas autoridades de la AAL 46

JURISPRUDENCIA 47**TRABAJO DE MEMORIA**La F.O.R.A. frente a la legislación laboral (SEGUNDA PARTE),
por Leonardo Elgorriaga 56**LIBROS**La Condición obrera, *por Ciro Ramón Eyra* 60**LA BUENA LETRA**

Historias encontradas 62

UNA NUEVA OFENSIVA CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Cuando se inició la actual crisis económica mundial (año 2008), desde estas páginas alertamos sobre sus posibles efectos sobre los trabajadores.

Nuevamente nos encontramos frente a una crisis endógena y estructural del sistema capitalista, con los diferentes gobiernos y organismos financieros internacionales corriendo presurosos a tratar de salvar a los bancos y a algunas empresas de la debacle. Billones de dólares fueron afectados a este salvataje, mientras paralelamente se iniciaba una previsible y feroz ofensiva contra los derechos de los trabajadores, para superar una crisis que ellos no provocaron, pero cuyas consecuencias sufren en carne propia.

Como bien dice Oscar Ermida Uriarte, citando a Manuel C. Palomeque, la crisis económica es una compañera de viaje histórica del Derecho del Trabajo. La explicación es, según aquel reconocido jurista uruguayo, muy sencilla: si el Derecho del Trabajo es el Derecho de la distribución, su función se vuelve más difícil y ríspida en períodos de dificultades económicas, ya que la escasez complica y conflictiviza la distribución. A ello debe sumarse que la voracidad de los sectores sociales dominantes los lleva, sistemáticamente, a aprovecharse de la debilidad del movimiento sindical, ocasionada o agravada por la propia crisis, para intentar avanzar sobre terrenos generalmente vedados en épocas de bonanza económica.

Hoy podemos advertir que la crisis, cuyo fin es difícil de pronosticar, ha dejado un saldo desolador: 30 millones de nuevos desempleados, lo que lleva a un total de 210 millones de personas sin empleo, la cifra más alta de la historia. España, un país al que constantemente miran muchos de nuestros intelectuales, con el 30% de su fuerza laboral con contratos temporarios, en el período 2007/2010 tuvo un incremento de más del 10% en su tasa de desempleo. Curiosamente, hoy la apuesta del gobierno de Zapatero es a más flexibilización laboral. Como es lógico, también hay un aumento considerable del subempleo y el trabajo informal.

La llamada "crisis griega" ha derivado en Europa en la adopción de políticas económicas y sociales de claro tinte neoliberal. La consigna es siempre la

misma: abaratar y subvencionar el despido, dar un nuevo impulso a la precarización laboral y realizar una regulación claramente regresiva de la protección social. Son las mismas recetas que en los '90 llevaron en nuestros países al despojo de los derechos de los trabajadores y a una mayor explotación.

América Latina no es ajena a lo que pasa en el mundo desarrollado. En Chile, Perú, Colombia y Centroamérica, la ofensiva contra la clase trabajadora es evidente. Las olas de este tsunami, más temprano que tarde también llegarán a nuestras costas y debemos estar preparados.

A una crisis global del sistema capitalista y a una nueva ofensiva, también global, contra los derechos de los trabajadores, sólo se puede oponer una respuesta global. Por eso compartimos plenamente las propuestas de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL), en cuanto a la necesidad de avanzar decididamente en la integración latinoamericana, uno de cuyos pilares debe ser la adopción de un mismo modelo de relaciones laborales, de signo totalmente opuesto al que intenta imponer el neoliberalismo.

Para ello es preciso que los trabajadores abandonen los comportamientos defensivos, que dejen de decir lo que no quieren, y que pasen a definir con claridad la sociedad en la que quieren vivir.

El sistema capitalista ha logrado sobrevivir hasta nuestros días, merced a que en sus albores logró que un importante sector del movimiento sindical abandonara su intención de destruirlo y sustituirlo por otro. Para ello, cuando se vio amenazado por las luchas obreras, ofreció importantes concesiones. Y como abogados sabemos que una oferta aceptada configura un contrato. En este caso, un Contrato Social. El Estado de Bienestar y el Derecho del Trabajo son las consecuencias de ese pacto. Pero la caída del Muro de Berlín y el colapso de la Unión Soviética, le hicieron pensar que ese contrato podía ser unilateralmente rescindido. En esta estrategia del capitalismo se insertan todos los ataques que cíclicamente vienen sufriendo los derechos y las conquistas de los trabajadores. El movimiento sindical debería tomar debida nota de esto. El viejo pacto social que permitió fantasear con

un “capitalismo con rostro humano”, no existe más. Hay que barajar y dar de nuevo.

En América Latina hemos visto en los últimos años el surgimiento de muchos gobiernos populares y progresistas. Pero también observamos que los sectores sociales dominantes, lejos de sentirse derrotados y estar en retirada, se rearticulan aceleradamente para frenar cualquier proceso de cambio. Chile es un ejemplo. Honduras, otro. La renovada presencia militar estadounidense, a lo largo y a lo ancho de nuestra América, es otro dato insoslayable.

La AAL es una de las entidades firmantes del “Manifiesto desde América Latina ante la reforma laboral española”, en el que se afirma “... nos preocupan especialmente las reformas que está emprendiendo el gobierno español, que siguen al pie de la letra las consignas neoliberales. La reforma laboral que lleva a cabo el gobierno español no tiene relación con el recorte del déficit ni con la contención del gasto público, ni busca la recuperación económica. Se dirige a otro objetivo: abaratar, facilitar y subvencionar el despido, obstaculizando y debilitando el control judicial del mismo, modificando de manera muy significativa las causas para los despidos objetivos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción y sin que se arbitren medidas eficaces para impedir el fraude en la contratación temporal ni se impongan límites eficaces a la misma. Además rompe el sistema de negocia-

ción colectiva sectorial a través de su inaplicación en las empresas que aleguen dificultades económicas, da un impulso a la precarización a través de la externalización del trabajo mediante empresas de trabajo temporal en varios sectores sensibles y de riesgo, como la construcción y las Administraciones públicas y liberaliza las agencias privadas de colocación. A eso se une el recorte del gasto público y una ya anunciada disminución de la protección social a través de una regulación claramente regresiva de las pensiones de vejez.”

En este documento también decíamos que se trata de políticas “... que desgraciadamente conocemos demasiado bien en esta parte del mundo, porque las hemos padecido durante la década de los 90 del pasado siglo como forma general de reducir los derechos y garantías de los ciudadanos de nuestros países, y contra las que hemos luchado y, en algunos casos en especial, continuamos luchando con fuerza. Sabemos muy bien lo que implica la dictadura de los llamados “mercados”, sobre la voluntad de los pueblos, mancillando e inutilizando los mecanismos de control democrático del poder político y económico. Las recetas neoliberales del Fondo Monetario Internacional sólo han causado en nuestras naciones sufrimiento, desigualdad y desolación. Sólo la revitalización democrática y el fortalecimiento del poder político, dominando a los poderes económicos y contrayendo la desigualdad económica, social y cultural que

impone el dominio del poder privado en las relaciones sociales y laborales, ha permitido una recuperación importante de los pueblos en los que estos procesos democráticos se han ido construyendo. La vigorización de los derechos sociales, concebidos como derechos humanos que han de ser protegidos y garantizados de forma prioritaria a la oportunidad de ganancia y al beneficio, ha ido además de la mano de una recuperación económica y un crecimiento razonable y sostenido de nuestras economías.”

Finalmente, expresamos nuestro apoyo a la lucha de los trabajadores españoles, sosteniendo que la huelga general convocada para el 29 de septiembre de este año “... está plenamente justificada, y destacamos de modo positivo que se inscriba en un llamamiento general de la Confederación Europea de Sindicatos a la movilización de los trabajadores de los distintos países europeos contra las políticas de la comisión europea que buscan una salida neoliberal a la crisis. Nos solidarizamos por tanto, individual y colectivamente, con esta protesta y manifestamos nuestra adhesión expresa a dicho acto de participación democrática y ciudadana que obligue al gobierno español a cambiar de política abandonando esta reforma laboral globalmente regresiva y socialmente injusta.”

Y como dice el conocido refrán, “cuando veas las barbas de tu vecino cortar, pon las tuyas a mojar”. ♦

El Consejo de Redacción

La inconstitucionalidad del art. 29 de la ley sindical y la jerarquía supralegal del Convenio 87 OIT

-----> por Alejandro Raúl Ferrari

La Cámara del Trabajo declaró la inconstitucionalidad del art. 29 de la ley 23551 en un caso donde un sindicato de empresa solicitaba el otorgamiento de la personería gremial. Lo interesante del fallo (*"Ministerio de Trabajo c Asociación Personal Universidad Católica¹ s Ley de Asociaciones Sindicales"*²) es la fundamentación del voto de Guisado, donde se entiende que el artículo en cuestión, al privilegiar a las asociaciones de actividad al momento de conceder la personería, vulnera lo dispuesto por el Convenio 87 OIT, de rango superior a las leyes.

1. El llamado "Modelo Sindical Argentino"

El sistema de regulación de las asociaciones sindicales plasmado en la ley 23551³ se inscribe en lo que en doctrina se ha dado en llamar "unidad sindical promocionada". Esto es, que la ley *prefiere* la unidad de los trabajadores y en función de ello *privilegia* al sindicato que supone es el más representativo, con una serie de facultades y atribuciones exclusivas, de las cuales las más importantes son las siguientes:

- a. Recurrir a la **conciliación y al arbitraje** (conf. art. 31 inc. a) LAS: "Defender y representar *ante el Estado* y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores)
- b. Intervenir en **negociaciones colectivas** (arts. 31 inc. c) LAS y 1 ley 14250)
- c. Administrar sus propias **obras sociales** (art. 31 inc. f) LAS)
- d. Exigir de los empleadores la actuación como agentes de retención de **cuotas sindicales** (art. 38 LAS)
- e. **Estabilidad** de los directivos (art. 48 LAS) y delegados (art. 41 LAS)
- f. Recurrir a medidas legítimas de acción directa (interpretación restrictiva del **derecho de huelga** sin base normativa, que no compartimos, pero que tiene un estimable desarrollo jurisprudencial).

Como se ve, un importantísimo haz de facultades que nuestra legislación reserva de modo exclusivo a las asociaciones sindicales con personería gremial. Sin embargo, puesto que el fin declamado de promover la unidad sindical no se ha cumplido en los hechos en absoluto⁴, fracasada dicha intención, resta interrogarnos si el sistema de la ley 23551 se ajusta al precepto constitucional que establece una organización libre y democrática mediante la simple inscripción en un registro especial y, por otra parte, a la normativa internacional aplicable.

2. Desajustes con la normativa internacional

Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones⁵ de la OIT, que se dedica a analizar las memorias que los gobiernos les someten, relativas a la aplicación de los convenios que han ratificado y a apreciar en qué medida la legislación o la práctica de cada país se ajusta a la letra o al espíritu de dichos convenios, ha determinado que existen problemas de compatibilidad entre la ley 23551 y el Convenio 87 en los siguientes casos:

El art. 28 LAS, en tanto dispone que la entidad sindical que pretenda disputar la personería gremial a otra que ya la posea, debe contar con una cantidad de afiliados cotizantes *considerablemente* superior;

El art. 29 LAS que establece que sólo se otorgará la personería gremial a un sindicato de empresa cuando no exista otro sindicato de actividad con personería en la zona de actuación;

El art. 30 LAS, por cuanto un nuevo sindicato de oficio que pretenda la personería gremial deberá acreditar al existencia de *intereses sindicales diferenciados* respecto del sindicato de actividad existente;

El art. 38 LAS que veda el descuento por planilla de sueldo de la cuota sindical a las asociaciones simplemente inscriptas;

El art. 39 LAS que sólo contempla exenciones impositivas a favor de las asociaciones con personería gremial;

Los arts. 48 y 52 LAS que limitan el fuero sindical únicamente a los representantes de sindicatos con personería gremial.

En otras palabras, la CEACR observa prácticamente todo lo que podríamos conceptuar como el corazón del sistema de la ley sindical argentina. Y las **observaciones de la CEACR** son consideradas una forma de interpretación auténtica de los convenios de la OIT lo cual, según explica Arturo Bronstein en un muy interesante artículo⁶, las vuelve jurídicamente obligatorias. Y esta es la idea que recoge Guisado para fundamentar el fallo que estamos comentando.

3. Lo que dice el texto del fallo

En el caso, el Ministerio de Trabajo había rechazado *in limine* el pedido de personería gremial de APUC, sindicato de empresa de la Universidad Católica de Santa Fe, en función de la preexistencia, como sindicato de actividad en el

ámbito nacional, de la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC) y la limitación dispuesta al respecto por el art. 29 LAS. Deducido el recurso contemplado por el art. 62 LAS, la Cámara se dispuso a examinar si el mencionado art. 29 “*resulta o no congruente con nuestra Constitución o con otras fuentes normativas (en el caso: el convenio 87 de la OIT) a las que aquélla otorga rango superior a las leyes (art. 75 inc. 22 CN)*”

Y en efecto, luego de hacer un recorrido por las observaciones de la CEACR que hacían referencia a la incompatibilidad del art. 29 LAS con la normativa internacional en los años 1989, 1991, 1993, 1996, 1997, 1998, 1999, 2001, 2003, 2004, 2006, 2008 y 2010⁷, el Tribunal concluye estableciendo que:

“... estas objeciones ... no pueden ser desatendidas por los jueces pues, en ausencia de recurso ante la Corte Internacional de Justicia, **las observaciones de la Comisión de Expertos son jurídicamente tan obligatorias en el derecho nacional como lo puede ser el texto mismo del convenio ... Por ello y dado que el Convenio n° 87, ratificado por nuestro país,**

tiene rango superior a las leyes (y para algunos, jerarquía constitucional, en tanto se hallaría integrado al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –art 8–, al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos –art. 22– y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos –art. 16–), cabe concluir que **el citado art. 29 de la ley 23551**, en cuanto contraria los principios recogidos por ese convenio, **resulta también contrario** al orden normativo establecido por nuestra **Constitución Nacional** (arts. 31 y 75 inc. 22) ... Estimo entonces que corresponde declarar la inconstitucionalidad, para el caso concreto, del precepto legal en cuestión (art. 29 de la ley 23551) ...”

Las negritas nos pertenecen y lo que hemos querido destacar con ellas es la línea de razonamiento judicial que lleva a declarar la inconstitucionalidad, para el caso concreto de APUC y UTEDYC, de la norma que veda *in limine* el otorgamiento de la personería gremial a un sindicato de empresa cuando preexiste otro de actividad, sin iniciar siquiera el procedimiento previsto por los arts. 25 a 28 LAS.



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

4. Lo que dice el espíritu del fallo

Pero además de lo dispuesto para el caso concreto, el razonamiento judicial se inscribe en el sendero abierto por los fallos de la Corte Suprema "ATE" (noviembre de 2008) y "Rossi" (diciembre de 2009) y continuado por el fallo "Abelenda" de la Sala VIII CNAT (marzo de 2010), cual es el de fulminar judicialmente los desajustes de la legislación local con la normativa internacional, reconociendo sin ambages la jerarquía supralegal de esta última, particularmente el Convenio 87, a partir de la reforma constitucional de 1994 y lo dispuesto por su nuevo art. 75.

En el fallo "ATE", recordemos, se había habilitado a las asociaciones simplemente inscriptas a convocar a elecciones de delegados y a los trabajadores no afiliados a la asociación sindical con personería gremial respectiva, para presentarse en los comicios como candida-

tos. Y si en "Rossi" se extendió el fuero sindical a los representantes gremiales de asociaciones simplemente inscriptas, en "Abelenda"⁸, mediante una correcta lectura del instituto de la autonomía colectiva (desde el momento en que son los trabajadores y no la autoridad de aplicación, quienes fundan el sindicato), se amplió dicha protección al -cada vez más prolongado- lapso que va entre la asamblea fundacional y el registro de la inscripción por parte del Ministerio de Trabajo.

Siguiendo estos lineamientos, podemos afirmar que son pasibles de la tacha de inconstitucionalidad, todos los artículos de la ley 23551 que no se ajusten a la normativa internacional (en primer lugar el Convenio 87 OIT) o bien a la interpretación auténtica de la misma, esto es, a las observaciones de la CEACR.

Ello, en función de la pirámide normativa indicada por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional. Y es así que los jueces deben tener presente, a la hora de sentenciar, esta doble obligatoriedad -la del texto de los convenios y la de las observaciones-.

5. Y ahora qué sigue

Ya decretada la inconstitucionalidad de los artículos de la ley sindical que no permitían el otorgamiento de la personería gremial a los sindicatos de empresa (art. 29), que impedían la convocatoria a elecciones de delegados a las asociaciones simplemente inscriptas y a cualquier trabajador su participación como candidato en ellas (art. 41) y que negaban la protección del fuero sindical a los representantes sindicales que no formaban parte de asociaciones con personería gremial (arts. 48 y 52), si nos atenemos solamente al listado de

observaciones formuladas por la CEACR, las próximas inconstitucionalidades a declararse, deberán naturalmente ser las de los artículos 28, 30, 38 y 39, más arriba analizados.

Así, nada parece indicar que este previsible desguace judicial de la ley 23551, en lo sucesivo, vaya a detenerse, ni siquiera a ralentizar su ritmo. Entendemos pues, que los otros dos poderes del Estado, comienzan a estar en mora con la elaboración de una nueva ley sindical, que contemple y recoja todos los cuestionamientos que convenios internacionales y observaciones, durante todo este tiempo, han venido produciendo. ♦

Notas

1. En adelante, APUC.
2. CNAT SALA IV, 14.05.10, Sentencia n° 94664, Causa n° 24186/09.
3. En adelante, Ley de Asociaciones Sindicales, o más simplemente, LAS
4. Según datos emanados de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo y recabados por el Observatorio de Derecho Social de la CTA, a fines de 2009 se registraban 1462 sindicatos y uniones, 85 federaciones y 7 confederaciones con personería gremial y 1424 sindicatos y uniones, 17 federaciones y 9 confederaciones con simple inscripción ...
5. En adelante, CEACR
6. Ver "La libertad sindical y el fallo de la Corte: ¿Qué puede pasar ahora?", DT 2008-B, p. 1071
7. Por citar solo lo que se repite en las observaciones de los últimos años: "...las condiciones exigidas para que los sindicatos de empresa... puedan obtener la personería gremial son excesivas, limitando en la práctica su acceso a dicha personería gremial y privilegiando a las organizaciones sindicales de actividad ..."
8. Ver al respecto, en este mismo número, el artículo de Pablo Kleiman.

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

El fallo “Abelenda”: un nuevo avance en materia de libertad sindical

-----> por Pablo Kleiman

1. Introducción

Desde hace más de 20 años la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) viene formulando observaciones al Estado Argentino para que éste modifique algunos aspectos de la ley 23.551, conocida como Ley de Asociaciones Sindicales. Desde aquella fecha hasta la actualidad, la integración del Comité de Expertos ha variado en múltiples ocasiones. También se han sucedido gobiernos de distinto signo en nuestro país. Sin embargo, lo que no ha variado es la observación reiterada y constante al Estado Argentino, por parte del Comité, por entender que varios aspectos de la ley 23.551 son violatorios de los Convenios de la OIT referidos a la libertad y la democracia sindical.

Ya en 1989, al formular sus observaciones sobre la ley 23.551, la Comisión de Expertos advirtió, entre otras cosas, que no parecía estar en conformidad con el Convenio N° 87 la disposición de la ley mencionada, 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).

Cuando parecía que ninguno de los actores sociales que integran el escenario político del país había tomado dimensión de la importancia y la necesidad de la Libertad y Democracia Sindical, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), desde su constitución en el año 1992, comienza a dar la pelea por este aspecto tan importante para la vida cotidiana de los

trabajadores. Sin duda que ésta fue una de las razones que dio origen a la CTA y, a su vez, uno de sus grandes aciertos, lo que demuestra que es una organización consciente de la problemática de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Esta batalla que cuando comenzó muchos pensaban que, amén de imposible, era sólo para darle legalidad a la nueva organización naciente, hoy se ve con claridad que excedía aquella finalidad, apuntando a darle legalidad y protección a todos los trabajadores que tengan voluntad de pelear y organizarse en sus sectores, independientemente que estén afiliados o no a organizaciones que integren la CTA.

2. Contexto

Desde el inicio de la historia de la lucha por los derechos laborales, cada conquista obtenida por los trabajadores ha sido arrebatada a los patrones a un costo muy alto. Basta con recordar a aquellos mártires de Chicago que en 1887 fueron ahorcados por organizar una huelga un año antes para pedir jornada máxima de labor de 8 horas. Es por ese hecho que el 1 de Mayo se conmemora mundialmente el Día del Trabajador.

Siglos de lucha y organización por parte de los trabajadores habían logrado que, para mediados del siglo pasado, en nuestro país, fuera un hecho casi natural la existencia de comisiones internas y delegados en cada sector de trabajo. Así podemos remarcar como dato importante que en casi todos los sectores de trabajo existía un cuerpo de delegados. La existencia casi natural de Comisiones Internas en la casi totalidad de los lugares de trabajo, garantizaba el avance y la profundización de los conceptos de Libertad y Democracia Sindical.

Esta situación llevó a que la Unión Industrial Argentina (UIA) en el Congreso de la Productividad y el Salario del año 1955 declarara —a través de las palabras de Gelbard— que el enemigo del progreso en la Argentina eran las comisiones internas, que querían

discutir absolutamente todo lo relativo al funcionamiento y producción de una empresa, fábrica o lugar de trabajo. Gelbard afirmó que los empresarios querían garantizar su “derecho a la dirección y organización de la empresa sin interferencias... Tampoco es aceptable que, por ningún motivo, el delegado obrero toque un silbato y la fábrica se paralice”.

Son estas comisiones internas las que van a jugar un papel fundamental en la organización y expresión de la resistencia de los trabajadores a los gobiernos que ocuparon el poder entre 1955 y 1973, incluso en muchas ocasiones enfrentándose a las mismas direcciones sindicales. Es por eso que la dictadura militar genocida que usurpó ilegítimamente el gobierno entre 1976-1983, tuvo como uno de sus objetivos estratégicos la destrucción –mediante el aniquilamiento– de esta verdadera, legítima y necesaria organización de los trabajadores.

Los gobiernos de 1983 hasta la fecha, en complicidad con la mencionada Unión Industrial Argentina y algunas estructuras sindicales que han traicionado su razón de ser (llegando incluso a existir el fenómeno denominado por algunos sociólogos como “La conformación del nuevo sindicalismo empresarial”, esto es ser accionistas de empresas privatizadas, dueñas de Ex AFJP y/o ARTs) han sido los garantes de que esta situación se mantenga. Tanto ello es así que el propio Ministerio de Trabajo ha reconocido que hoy sólo existen comisiones internas en el 12,7% de los sectores de trabajo. Es decir que en el 88,3% de los establecimientos no hay delegados.

Estamos hablando nada menos que de “la elección de los delegados del personal, esto es, de los

representantes que guardan con los intereses de sus representados, los trabajadores, el vínculo más estrecho y directo, puesto que ejercerán su representación en los lugares de labor, o en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados” (considerando 9º fallo ATE c/ Ministerio de Trabajo). Las palabras de la CSJN nos recuerdan una vez más que el delegado del sector, al estar en contacto cotidiano y constante con sus compañeros de trabajo, tiene importancia no sólo en la relación Trabajadores-Empresa sino que también en forma fundamental es de gran valor en la relación Trabajadores-Organización Sindical. Por ello es que expresaba unas líneas más arriba que su existencia garantiza la profundización de la libertad y la democracia sindical.

Este doble rol del delegado de sector es el que se ha roto y es el que se intenta desde algunos sectores que no vuelva a recomponerse, por ser una amenaza tanto para la patronal como para las estructuras sindicales arcaicas. Por eso es defendido y garantizado por unas y otras, con la complicidad de los gobiernos. Por lo tanto, el actual modelo sindical, que en otro contexto pudo ser útil, hoy vemos que es funcional al capital –especialmente a los grandes grupos económicos– y a ciertas cúpulas sindicales, en perjuicio del conjunto de los trabajadores argentinos. Eso fue lo que llevo a Funes de Rioja, representando a la UIA en la OIT, a defender el modelo sindical. La UIA defendiendo el modelo sindical argentino. Más claro imposible.

Eso fue lo que llevo también a Jorge Acedo, secretario general de la CTA de Rosario, a reflexionar en un encuentro de trabajadores que “En este país se puede elegir intendente, diputado, senador, gobernador, presidente, lo que quieras

podes elegir, todo menos quien te represente en tu sector de trabajo, eso no, delegado no se puede elegir”. Interesante aporte para preguntarnos entonces dónde está el verdadero poder o dónde está la verdadera democracia.

3. Algunas cuestiones esenciales sobre la libertad y la democracia sindical

En el considerando 7 del llamado “Fallo ATE”, la CSJN ha expresado que el art.14 bis de la Constitución Nacional puso una precisa y definitiva impronta: “organización sindical libre y democrática”. La libertad, en el plano individual, enunciada a fin de que el trabajador sin ataduras disponga afiliarse, desafilarse o no afiliarse y, de ser lo primero, en la organización que escoja. En breve, la “afiliación libre y consciente”, que no puede verse herida con “supuestas razones de interés sindical y bien común” (Outón, cit., p. 223).

Y la libertad para los sindicatos, con el propósito de que puedan ser fundados y realizar sus actividades sin obstáculos o limitaciones del Estado que reduzcan injustificadamente las funciones que les son propias: la promoción, ejercicio, defensa, fomento y protección de los intereses legítimos de orden sindical. “Nosotros –observó el convencional constituyente Becerra, en 1957– no hemos calificado la forma del sindicalismo, y no lo podemos calificar porque somos respetuosos del derecho de asociación y del derecho de los obreros. Deseamos que los obreros agremiados libremente se den la forma sindical que mejor les parezca y que mejor crean que atiende a sus propios intereses”.¹

El reconocimiento de un sindicato “por la simple inscripción en

un registro especial”, como también lo dispone el art. 14 bis, resulta un elemento reforzador de esta última finalidad (v., asimismo, la exposición del convencional Prat, Diario de Sesiones, cit., t. II, p. 1401). La democracia, a su turno, fue reconocida como prenda de convivencia, de apertura franca y amplia hacia el pluralismo y la participación, tanto para la persona que libremente se incorpora a una organización, cuanto para las relaciones entre todas y cada una de éstas en el concierto de los sindicatos que, no menos libremente, los trabajadores deseen formar. La democracia gremial es un “signo” expresamente consagrado por el art. 14 bis.² El precepto constitucional, en consecuencia, manda que el régimen jurídico que se establezca en la materia, antes que impedir o entorpecer, debe dejar en libertad las mentadas actividades y fuerzas asociativas, en aras de que puedan desarrollarse en plenitud, vale decir, sin mengua de la participación, y del eventual pluralismo de sindicatos, que el propio universo laboral quiera darse.

Es decir que cuando el Estado le otorga a las organizaciones con personería gremial tantas prerrogativas, las simplemente inscriptas

parecen ser más representaciones virtuales que otra cosa. De esta forma se está influyendo directamente en la decisión del trabajador de a cuál organización afiliarse. A pesar de ello existen más organizaciones simplemente inscriptas que con personería gremial. La existencia de más de dos mil organizaciones simplemente inscriptas a las cuales legalmente se les garantiza y reconoce poco y nada, demuestra la voluntad de los trabajadores de organizarse y pelear pese a todas las dificultades.

4. Repercusiones de los fallos ATE y Rossi

Estos fallos ampliaron los conceptos de libertad y democracia sindical, reconociendo y tutelando los derechos de los trabajadores y de las organizaciones que ellos mismos decidan construir. Es así que estos fallos equiparan algunos de los derechos de las organizaciones simplemente inscriptas con las que poseen personería gremial, tal como la OIT venía solicitando al Estado Argentino a través de sus observaciones.

La decisión de la CSJN de pronunciarse en este sentido, trajo repercusiones entre los trabajado-

res, las patronales y el Ministerio de Trabajo: Los trabajadores han constituido nuevas organizaciones. Las patronales –así como las estructuras sindicales arcaicas– han intentado y siguen intentando defender, sin éxito, la existencia de Sindicatos Únicos que garanticen el *statu quo*. Esta defensa no la hacen a través de las ideas sino a través de la violencia y el envío de “patotas” hacia quienes deciden organizarse por fuera de sus estructuras. Por su parte el Ministerio de Trabajo, sin ninguna facultad para ello, no está otorgando las simples inscripciones a los nuevos sindicatos, demostrando así la nula voluntad del gobierno de modificar ningún aspecto del modelo sindical argentino.

El art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional establece claramente el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, con el solo requisito de su inscripción en un registro especial. Recordemos que el citado artículo garantiza a los trabajadores la “*Organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial*”. El Ministerio de Trabajo viola abiertamente la norma constitucional convirtiendo al trámite de inscripción en un mecanismo selectivo por el cual se

Desde la CTA Capital siempre comprendimos el Derecho del Trabajo como el derecho a conseguir ocupación, diferenciándolo así del Derecho a Trabajar.

Por ello reafirmamos nuestro respeto por quienes entienden el derecho del trabajo como una herramienta más de lucha para el logro de una sociedad mas justa.

Independencia 766

www.ctacapital.org.ar



otorga la inscripción solamente a aquellos que son del agrado político del poder, atropellando los derechos a la libertad y autonomía sindical de los trabajadores.

5. El fallo Abelenda

En ese contexto es que toma una dimensión extraordinaria la medida cautelar dictada en el Fallo Abelenda³. La causa se origina por el despido, por parte del Centro de Investigaciones Médicas e Investigaciones Clínicas Norberto Quirno (CEMIC), de un delegado del Nuevo Sindicato de la Salud, afiliado a la CTA. Al momento del despido del delegado, el Nuevo Sindicato se encontraba a la espera de la simple inscripción. En la causa se invoca entonces tanto la tutela emanada de la ley 23551 como las previsiones de la ley 23592 sobre actos discriminatorios.

La Sala VIII CNAT, luego de enunciar que en los procesos en los que se imputa discriminación, cobra especial vigencia la teoría de las cargas probatorias dinámicas –o de prueba compartida–, y que de tal concepción se deriva que basta que el trabajador proporcione un cuadro indiciario que permita la sospecha del acto discriminatorio para que se desplace hacia el empleador la carga de acreditar que su actuación obedeció a causas absolutamente extrañas a la vulneración de los derechos fundamentales, concluye que *“de las declaraciones testimoniales vertidas en el expediente, surge, como indicio útil a los fines precautorios, una intensa inmediatez temporal entre a) las fechas en que la empleadora habría comenzado a cursar al trabajador emplazamientos por vía postal, en los que le imputara diferentes incumplimientos contractuales, hasta*

concluir en el despido con invocación de causa y b) la realización de las reuniones que el actor habría tenido con los directivos de la empresa días antes de la asamblea que lo ungiera delegado de personal por el Sindicato de la Salud (asociación sin personería gremial)”.

Se suma que el actor *“habría remitido a la empleadora el telegrama haciéndole saber que había aceptado la designación como miembro de la comisión organizativa provisoria del Sindicato de la Salud y es de destacar que la controversia que se suscitara y finalizara con el despido directo exhibe una llamativa concomitancia cronológica con la comunicación telegráfica aludida”*.

Finalmente, expresa con acierto que *“El peligro en la demora parte en conflictos como el que motiva esta litis, de un análisis global que hace mérito de las implicancias colectivas que provoca la separación de un delegado de personal ya que la eventual sentencia que se dicte carecería de utilidad e irreparable ulteriormente el derecho que se pretende conjurar”*.

6. Conclusiones

De este fallo de la Sala VIII se desprende el reconocimiento implícito que la tutela sindical, por la importancia suprema de esta protección, comienza a operar en el momento mismo de la constitución de la organización y la posterior comunicación al empleador de tal situación. Es en ese momento que comienza a funcionar la tutela y no con el reconocimiento ulterior que el Estado haga de esta organización.

Por todo lo hasta aquí expresado, desde la CTA entendemos que el modelo sindical argentino se encuentra actualmente en una

severa crisis, no sólo por las observaciones de la OIT y por los fallos de la CSJN, sino fundamentalmente por la voluntad de los trabajadores de avanzar en función de las decisiones que ellos mismos tomen respecto de cómo y dónde organizarse, sin aceptar ninguna injerencia por parte de ninguna patronal (claro está), pero tampoco por parte de ningún Gobierno.

El fallo comentado sobre el Nuevo Sindicato de la Salud es solo un caso de cientos que existen en todo el país. Es por ello que en el contexto descrito se hace imperiosa la modificación de la ley 23.551 para legalizar la ya legítima pelea por la libertad y la democracia sindical que vienen dando los trabajadores a lo largo y a lo ancho del país. La realidad muestra que los trabajadores han roto en mil pedazos el cerrojo que el modelo intentó establecer, hiriéndolo de muerte.

Oponerse a tal modificación es una necesidad inútil, ya que lo máximo que puede lograr es demorar por poco tiempo algo que inexorablemente va a ocurrir. Porque lo cierto es que más allá de la discusión sobre qué aspectos modificar de la ley de asociaciones sindicales, es difícil encontrar hoy en día alguien que discuta la necesidad de su revisión y evolución. ♦

Notas

1. (Diario de Sesiones de la Convención Nacional Constituyente Año 1957, Congreso de la Nación, Buenos Aires, 1958, t. II, p. 1356; v. asimismo, entre otras, las intervenciones de los convencionales Jaureguiberry y Peña, ídem, ps. 1222 y 1257, respectivamente).
2. (Albornoz c. Nación Argentina, Fallos: 306:2060, 2064 -1984; Sindicato de Empleados de Comercio Capital Federal, Fallos: 310:1707 -1987).
3. “Abelenda, Guillermo Andrés c/ Centro de Investigaciones Médicas y Clínicas Norberto Quirno (CEMIC) s/ Juicio Sumarísimo”

La ley 26.574: la reforma y el debate de fondo

-----> por *Mónica B. Quispe y Luis Palmeiro*

Introducción

Se dice que la relación laboral es una relación conflictiva que se resuelve conforme el predominio de poder patronal o el del colectivo de trabajo, según las épocas y los niveles de intervención del Estado. Esta definición no sólo parece apresurada y tajante, a la luz de la modificación del artículo 12 de la LCT en virtud de la sanción de la Ley 26.574, sino que puede evocar un determinismo histórico al que los trabajadores deberían estar sometidos y resignados. Lo cierto es que la sanción de dicha ley, así como lo fue la modificación del artículo 66 de la L.C.T. a través de la Ley 26.088, son producto de una decisión del Estado, que sin dudas tiene su origen en la voluntad de los trabajadores de reclamar por mejores condiciones de trabajo y el reconocimiento de que sus derechos comienzan por la distribución del poder, puertas adentro de la fábrica.

Durante años el debate acerca de la aplicación de los artículos 12 y 66 de la L.C.T., se centró en la facultad o *poder* del empresario de modificar a su antojo las condiciones laborales, las endeble limitaciones propuestas por la redacción del artículo 66 post dictadura, el valor de la voluntad tácita o expresa del trabajador para consentir una modificación de condiciones de trabajo en su perjuicio y si era posible que el trabajador renunciara a derechos, con alguna compensación obtenida, a modo de dádiva. Unos pocos colocaron la verdadera discusión a la luz¹, la renuncia de derechos y el ejercicio de potestades de cambiar condiciones de trabajo, constituyen ni más ni menos formas de ejercicio de poder del dueño del trabajo ajeno (empresario) por un lado, y por el otro, de quien no tiene otro remedio que aceptar mansamente esas nuevas condiciones, aún a su evidente perjuicio.

Volviendo al primer párrafo de esta introducción, si la relación laboral es esencialmente conflictiva, ese conflicto se resuelve en favor de quien logra imponer sus intereses. Claro que no hay victorias definitivas y lo que parece una derrota final para los trabajadores, encuentra en la organización colectiva en el tiempo

menos esperado, en las condiciones menos favorables, su renacimiento y un nuevo tiempo de reconquista. Ese es el tiempo donde el Estado jugará un rol esencial.

El derecho de trabajo debe brindar respuestas a fin de paliar la brecha que existe entre los sujetos de diferente capacidad social o de poder concreto. En este sentido es trascendente la intervención estatal, ya que al limitar la autonomía de la voluntad logra acercarse a la meta más importante del derecho del trabajo cual es la de equilibrar la desigualdad del poder de negociación de las partes en la relación de trabajo.

Para nuestra modesta opinión la modificación introducida en el artículo 12 de la LCT, consistente en adicionar al texto normativo la imposibilidad de suprimir o reducir los derechos que tengan su origen en el contrato individual de trabajo, se trata de un avance sustancial. Un paso adelante acorde con el principio de progresividad, de raigambre constitucional, que tiene por función evitar el retroceso de aquello que es conducente al logro de la justicia social, mediante la mejora continua de las condiciones de existencia (conf. artículos 75, incisos 19, 22 y 23 de la C.N.; 26 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos y 2 y 11 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Principio éste que según la CSJN es arquitectónico del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en función del cual los estados se comprometen a adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos del que forma parte el Derecho del Trabajo.²

¿Quién manda en mi empresa? Antecedentes

Los albores de la aplicación del artículo 12 de la LCT versión 1976, produjo un sin número de fallos que vertían a las corrientes más amplias o más restringidas

en la interpretación de la redacción de la norma y del principio de irrenunciabilidad. Su texto sostenía: “Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.”

Dependiendo de sus posiciones doctrinarias e ideológicas, los autores giraban entre quienes entendían la renuncia a derechos emergentes del contrato, por parte del trabajador, en forma tácita o expresa, como un acto libre y soberano de la decisión personal y por lo tanto absolutamente válida, hasta aquellos que entendían que el trabajador jamás podía actuar en su propio perjuicio lo que tornaba a esta voluntad como viciada.

Sólo a modo de ejemplo y sin agotar ni mucho menos las posiciones que giraban en torno a la interpretación del artículo 12 y con fundamento en algunos fallos de trascendencia con particular énfasis a partir de 1985, abordaremos algunas de dichas posiciones y sus consecuencias en el contrato de trabajo.

La Sala VI sostuvo en el recordado fallo Bariain³, que no podía entenderse el silencio del trabajador con un acto de consentimiento de la modificación de las condiciones esenciales del contrato y que cualquier alteración del salario en perjuicio de este y aunque se trate montos superiores a los previstos en las normas de orden público, en el caso el Convenio Colectivo de Trabajo aplicables, de ningún modo podían ser consideradas válidas.

Entre las posiciones que interpretan de modo más amplio las restricciones a la renuncia a derechos por parte del trabajador, el Dr. Fernández Madrid⁴ sostiene que el

trabajador se encuentra en situación de inferioridad negocial y por lo tanto en estado de necesidad, el patrón abusando de dicho estado impone determinadas nuevas condiciones mediando un aprovechamiento ilícito de esta situación de hiposuficiencia, que convierte el presunto consentimiento, sea tácito o expreso, en nulo en los términos del artículo 954 del Código Civil. La interpretación de Fernández Madrid venía a poner de relieve un concepto olvidado durante los aciagos años de la dictadura, por el cual la relación laboral no era un negocio jurídico realizado entre iguales, sino que una de las partes se encontraba en evidentes e inocultables dificultades para entablar una negociación sobre las condiciones laborales y cualquier modificación *in peius*, aún cuando fuera por encima de los mínimos inderogables, no podía ser válida jurídicamente, ya que una de las partes explotaba la necesidad del otro y sacaba ventajas desproporcionadas de ese negocio jurídico.

Por su parte Capón Filas, mantiene la nulidad absoluta de cualquier pacto del trabajador tácito o expreso que perjudique sus condiciones laborales esenciales, por la sola aplicación del artículo 12.

En el otro extremo, Vázquez Vialard, en otro recordado pronunciamiento de la Sala III, “Casterán”⁵, nos proponía una concepción del hombre de trabajo dominante en el vínculo laboral, capaz de discernir sin limitación alguna, entre los beneficios que lo favorecen, de aquellos de los que puede prescindir. El trabajador puede optar por permanecer en su empleo a cambio de renunciar a derechos y que ese acto es libre de condicionamientos ya que el valor trabajo es más considerado que la remuneración pactada, máxime si ésta es superior al mínimo impues-

to por el orden público. El autor avala una posición de autodeterminación del trabajador dentro de la empresa, decide sobre su futuro y sobre qué condiciones acepta como permanentes y a cuales está dispuesto a renunciar, aunque disminuya su contraprestación. En otros términos, con el fundamento de elevar la conciencia del trabajador, lo condena a aceptar una rebaja salarial injusta.

En otras posiciones intermedias ubicamos al Dr. Eduardo Álvarez⁶, para quien lo esencial no será la renuncia, sino las compensaciones que el trabajador debe recibir a cambio. No se habla de renuncia a derechos, sino de derechos disponibles por otros que compensan su disposición.

Un fallo comenzó a partir aguas a favor de una posición definitivamente amplia y de aplicación armónica de los principios laborales: Velazco c/Celulosa Jujuy⁷. Se trata allí de centrar la cuestión en la imperatividad de las normas laborales y en la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos por los trabajadores, como piedra angular del orden público laboral, poniendo el acento en la sustracción normativa de contenidos.

Cabe poner de relieve en muy escueta síntesis lo expresado por el Dr. De la Fuente, quien destaca que no había aplicación válida del artículo 12 sin un primer análisis del artículo 66 de la LCT, en juego armónico con las normas del Código Civil. Si las condiciones modificadas en perjuicio del trabajador son, como ocurre en la mayoría de los casos, condiciones esenciales del contrato, las mismas constituyen parte de los límites impuestos por la normativa a la facultad de organización y dirección empresarial. Siendo así el trabajador no puede renunciar, aunque se trate de derechos que superen los míni-

mos inderogables previstos en Convenio Colectivo o Estatuto. Cualquier alteración de condiciones esenciales es ilegal y por lo tanto la renuncia a ese derecho, es nula y no hay expresión de voluntad del trabajador que pueda alterar esta calificación. Y si el pacto resulta nulo, será del mismo modo imprescriptible su sanción.

En un comentario al fallo Velazco, el Dr. Moisés Meik⁸, afirma: *"Esta imposición unilateral, así descarnadamente descrita, fue violatoria del principio de imperatividad de las normas laborales y específicamente vulneró lo previsto en el artículo 66 LCT. Esto constituye uno de los meollos, para aprehender jurídicamente la realidad. El hecho inicial –la decisión exclusiva del empleador– fue captado en su génesis. Lo desencadenado fue, como es frecuente, unilateral, afectando exclusivamente al trabajador; éste fue despojado sin contraprestación o ventaja adecuada alguna. Siendo ello así, la norma imperativa transgredida es la que prohíbe al empleador decidir cambios que alteren peyorativamente modalidades esenciales del contrato. Por esto, esa decisión careció de legitimidad."*

La precisión de De la Fuente, nos brinda una nueva variable de discusión, sobre el margen de discrecionalidad del empleador para dirigir y organizar internamente la empresa y por lo tanto de disponer de las condiciones de trabajo de sus empleados. Lo que se cuestiona es la facultad omnimoda del patrón de modificar condiciones de trabajo dentro de su unidad productiva económica y en qué condiciones el trabajador introduce su fuerza de trabajo y si debe acatar las decisiones empresarias incondicionalmente.

No es una discusión filosófica ubicada a las alturas de la doctrina

más excelsa de la disciplina jurídica, sino que tiene un profundo anclaje en la cotidianeidad de las relaciones laborales. Si el empresario manda a nivel individual sobre el trabajador con plenos poderes en su hacienda económica, disciplina al conjunto abriendo camino a una trama mucho más compleja, cual es la discusión sobre la disponibilidad colectiva. Si se pierde la batalla individual, si el trabajador se somete a aceptar peores condiciones laborales, con fundamento en haber alcanzado suficiente madurez jurídica, camina irremediamente a que ésta opción de sumisión se colectivice. Un trabajador debilitado individualmente otorga un salvoconducto para promover modificaciones normativas colectivas, por medio de una organización colectiva debilitada.

Más allá de una estructura sindical cómplice del poder de turno que propició la sanción de normativas regresivas, el debilitamiento de trabajadores que renunciaban a derechos adquiridos, cuyas decisiones tácitas o expresas eran adoptadas bajo la amenaza de pasar a integrar el ejército de desocupados que asolaba al país por aquellos años, abría una fabulosa grieta por la que se comenzaban a introducir los auspiciantes de la flexibilización colectiva. Es por esta razón que la redimensión conceptual dada en Velazco, no constituye un simple cambio de mirada sino que impide ampliar la fisura que edificó el neoliberalismo en materia de relaciones de trabajo.

Esta consideración no resulta azarosa, sólo basta con mencionar lo expresado en un reciente trabajo, por los Dres. Juan José Etala (H) y Alejandro González Rossi⁹, el que al efectuar un análisis crítico de la Ley 26.574 sostiene "...Por lo tanto es claro que aún la modificación peyorativa de normas prove-

Ediciones del País

Ediciones del País



DERECHO LABORAL PRACTICO

Dra. M. M. IRIBARREN

JUNIO 2003

TELEGRAMAS

LIQUIDACIONES FINALES

ESCRITOS JUDICIALES

JURISPRUDENCIA

APÉNDICE LEGISLATIVO

232 PAGINAS

EJECUCION HIPOTECARIA

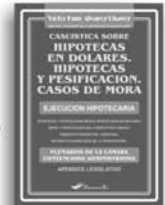
Víctor Hugo Álvarez Chávez

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

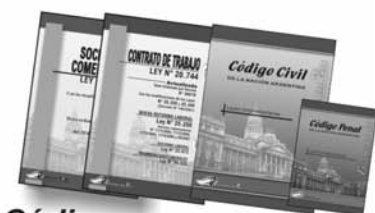
Caso Caja Nacional de Ahorro
y Seguro en Liquidación

COMENTARIOS
JURISPRUDENCIA
LEGISLACIÓN APLICABLE



JUNIO 2003

MODELO DE DEMANDA EXPLICADO



Códigos

(Nación - Prov. de Bs. As.)

Códigos de Bolsillo

(Nación - Prov. de Bs. As.)

Leyes y Decretos

(Nación - Prov. de Bs. As.)

Lavalle 1282 - Piso 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

nientes del convenios colectivos de trabajo pueden dejar de constituirse en pisos insalvables de aplicación a las condiciones laborales del empleado, dado que en determinadas situaciones **se admite dicho camino a la baja de los derechos de los trabajadores...**¹⁰ ¿A que caminos hace referencia el autor? Adivinaron: a las previstas en el artículo 20 de la Ley de Concursos y Quiebras, por la cual se suprime la aplicación del convenio colectivo vigente y se impone la negociación de un convenio colectivo de "crisis" o la baja, al decir de Etala.

Pero la claridad de los objetivos de esta posición ideológica no puede encontrar mayor y mejor expresión que la propia letra del citado autor cuando señala: "No es menor por otro lado el plano más macro y colectivo de las relaciones de trabajo como cuando las condiciones económicas generales o especiales impiden a las empresas la continuación financiera y material de los contratos laborales, por lo que las mismas se ven en la necesidad, muchas veces aplicada y cierta, de despedir a sus dependientes, **lo cual podría llegar a evitar mediante una negociación a la baja de los derechos contractuales de los mismos, aunque sea temporaria**"¹¹.

Allí estriba el meollo de los postulados propuestos en los artículos 12 y 66 del LCT, es decir, no sólo en la incidencia que sus alcances pueden tener en la precarización del trabajador individual, sino de modo sustancial en la contundencia que dicha desarticulación del trabajador genera en el plano colectivo. Es ese el verdadero lugar de debate, pues ningún trabajador potencialmente débil puede producir transformaciones colectivas profundas.

Al comentar los años '90 Meiknos señala: "Esa tenencia legislativa se profundizó en la década

actual, mediante la habilitación de diversos procedimientos, invocando para ello, una línea argumental –suficientemente seductora– para respaldar esa acción atrofiante: la sustantivación de la autonomía de la voluntad individual y la 'disponibilidad colectiva' de derechos regulados legislativamente. Por este procedimiento colectivo se arrasan derechos individuales, trasladando a la debilidad sindical la responsabilidad de negociar compulsivamente a la baja, derogando in pejus normas legales o desmejorando la protección del nivel de beneficios alcanzados anteriormente por la autonomía colectiva, frente a lo cual también, se postula el exterminio de los derechos adquiridos de los trabajadores amparados por el sistema anterior desactivado"¹².

Si la doctrina De la Fuente constituyó un reparo jurisprudencial trascendente para los trabajadores, no es menos cierto que la modificación introducida al artículo 66 de la LCT y la reforma que comentamos del artículo 12 se convierten en piedras angulares de un nuevo debate impensado a finales del siglo pasado.

Un recorrido por el art. 66 de la LCT

La ley 26.088 promovió una modificación sustancial al artículo 66 de la LCT.

A diferencia del artículo 12, el artículo 66 sufrió una drástica modificación mediante la regla de la dictadura N° 21.297. La misma consistió en despojar al trabajador de toda posibilidad de reclamar, por otra vía que no fuera el despido indirecto, cuando se produjera una modificación en las condiciones esenciales del contrato en su perjuicio. Es decir, que el trabajador quedaba impedido de acceder a

otras instancias de reclamo por la utilización abusiva por parte del empleador del ius variandi, que le permitan recuperar las condiciones de trabajo anteriores. La salida para este abuso de poder empresario, era quedar autoexcluido del trabajo.

En un importante paso por desarticular la normativa dictatorial, mediante la Ley 26.088, se modificó el artículo 66, en los siguientes términos:

"El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.

En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva."

La posibilidad de recurrir por vía sumarísima a una acción judicial que devuelva al trabajador a sus condiciones anteriores, no sólo reduce el temor del trabajador al disciplinamiento empresario mediante el cambio de condiciones laborales elementales, sino que, en lo que a nuestro juicio se convierte en un fundamento insoslayable, es la limitación y hasta anulación de la arbitrariedad empresarial. Lo que promueve la nueva redacción del 66 es que el trabajador individualmente considerado no tendrá la amenaza de

nuevas condiciones de trabajo perjudiciales como desactivador de nuevos reclamos.

La posibilidad de recuperar las condiciones de trabajo perdidas producto de una inconducta empresarial, removiendo los obstáculos materiales impuestos por una decisión empresarial, fundada presuntamente en cuestiones atinentes a la empresa, importa colocar una cuña en potestades incuestionables desde el derecho de propiedad patronal. Si luego de una decisión arbitraria que detona en el cambio de condiciones esenciales de trabajo, el obrero se reincorpora a las condiciones alteradas, no es sólo el trabajador el que vuelve a esas condiciones, es la decisión empresarial la que ha sido cuestionada y por ende en ese breve espacio de estabilidad obtenido se asentará la conquista de nuevos derechos individuales y colectivos.

Se trata entonces de una dosis, homeopática si se quiere, pero dosis al fin, de un remedio mortifi-

cante y urticante para empresarios abusivos, se trata de una mínima dosis de "estabilidad". Como sostiene Moisés Meik, un trabajador estable es un trabajador que será libre para alentar reclamos de mejores derechos, pues la estabilidad es el derecho para alcanzar mejores y mayores derechos.

El artículo 12 LCT: otro peldaño para un trabajador seguro

Si compartimos la valentía de la doctrina De la Fuente en épocas de profundas restricciones para el trabajador, cómo no moldear ahora, con la reforma, nuevamente, la articulación armónica de ambas normas (art. 12 y 66), para replantear el esquema del poder dentro de la empresa.

Si las condiciones de trabajo ya no pueden ser alteradas, en perjuicio del trabajador, cualquiera sea el origen desde donde provenga ese

mejor derecho, aunque sea del contrato individual y, en caso de producirse una alteración o renuncia real o fraguada, el trabajador puede recurrir a una instancia judicial para recuperar sus derechos, se habrá otorgado al mismo mayores garantías.

La modificación introducida por la Ley 26.574, coloca un peldaño insoslayable en la redefinición del poder dentro de la empresa. El cercenamiento de facultades incuestionables para gran parte de la doctrina abre un camino en la redistribución del poder del trabajador, que rendirá en el corto plazo para una organización colectiva más sólida.

Ahí debemos buscar el logro de la reforma: por ende, será ese el principal objetivo a demoler por los sectores del capital. En el campo de la conflictividad laboral, que el trabajador se encuentre impedido imperativamente de renunciar a derechos emergentes de un contrato individual y que frente a cualquier avasallamiento pueda recurrir

**Luis Enrique
Ramírez**

ABOGADO

**Supervisión de
demandas por
siniestros
laborales**

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

**ESTUDIO
JURÍDICO**

**PIASEK
D'ALESSANDRO
& ASOCIADOS**

**LABORAL
DAÑOS
Y PERJUICIOS**

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

**Estudio
Jurídico**

**PIZZORNO
FREYTAG**

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

a una instancia judicial sumará, implica elevar el piso de debate en procura de nuevos y mejores derechos, dicho en otros términos se trata de la aplicación del Principio de Progresividad.

¿Para donde mira el Estado?

Algunos relatores de los años de postergación en sus versiones '76 y '90, optaban por conceptualizar el rol del Estado como de fuga o "ausencia". Nosotros entendemos que no hubo Estado ausente, sino que estuvo bien presente, pero a favor de los factores de poder concentrados de la economía y el capital.

Cuando describimos el rol del Estado, no lo hacemos sólo en la idea de las manifestaciones normativas del Poder Ejecutivo o Legislativo (cuando este existió), sino también en la complacencia del Poder Judicial al momento de analizar e interpretar el contexto normativo y la realidad social de los trabajadores. Excede largamente este artículo, analizar la jurisprudencia de aquellos años, tanto de tribunales inferiores como de la propia Corte Suprema de Justicia, pero resulta evidente que salvo contadas, respetadas y conmovedoras excepciones, el Poder Judicial acompañó –en particular la CSJN– las políticas laborales flexibilizadoras.

Es decir, que el Estado fue protagonista activo de la desactivación de conquistas laborales, jugó un rol central y promovió la desarticulación de cualquier forma de organización colectiva que pudiera impedir aquel atropello.

Las consideradas por muchos iuslaboralistas modestas, modificaciones introducidas al régimen laboral, alcanzan para vislumbrar un nuevo rol del Estado en nuestra disciplina. Se trata de pasos elocuentes para avanzar en un cami-

no de distribución del poder en las relaciones laborales.

Es claro que nos quedan arduos campos pendientes, pero las modificaciones que comentamos, son instrumentos imprescindibles en las futuras discusiones en materia de relaciones laborales. Si la empresa volvió a convertirse en el escenario donde se debatirán la capacidad de obtención de mayores ganancias de modo ilimitado o si por el contrario comenzará a ser el campo de disputa de la distribución de riqueza en las relaciones del trabajo.

En pos de este segundo escenario de conflictividad laboral, los instrumentos brindados por el Estado, comienzan a ser de utilidad y de trascendencia en este nuevo tiempo.

Conclusión

Nos situamos frente a una oportunidad histórica, se trata de replantear el debate sobre el poder patronal y la distribución del mismo al interior de la unidad económica, en el campo mismo donde se juega el derecho de propiedad. Allí se comenzará a reinstalar el nuevo debate de las relaciones laborales del presente siglo.

Para los trabajadores y sus organizaciones el desafío será promover la paulatina democratización de las relaciones del trabajo en el mismo interior de la empresa.

No hay distribución de la riqueza sin distribución del poder, en las relaciones sociales, políticas y económicas, entre el consumidor y el productor del servicio, entre el trabajador y su patrón, entre los humildes desposeídos y los factores económicos en el país. ♦

Notas

1. Ver en este sentido Capón Filas y Fernández Madrid en "Bariain, Narciso T. c. Mercedes Benz, S.A." DT

- 1985 – B, 1156, Meik, Moisés, El sano juicio. El largo debate sobre irrenunciabilidad, indisponibilidad de derechos, imperatividad normativa y orden público laboral, en Contextos Rev. Crítica de Derecho Social, Ed. Del Puerto, Bs. As., 1999, N° 3, De la Fuente, Horacio, "Renuncia de Derechos y modificaciones del contrato de trabajo", LT, XXXIV, Pág. 1, De la Fuente Horacio, " De nuevo sobre la renuncia de derechos y las modificaciones del contrato de trabajo. Estado actual de la controversia", LT, XXXV-B, 903. Álvarez, Eduardo "Autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos" DT, 1998-A , p.891. , García Martínez " La irrenunciabilidad y el orden público laboral" DT T.XLVI, B , p. 175.
2. CSJN, Aquino, Isacio c. Cargo Servicios Industriales S.A. 21/09/2004, Publicado en: Sup.Especial La Ley 2004 (septiembre).
3. Bariain, Narciso T. c. Mercedes Benz Argentina, S.A.. del 14/05/1985 publicado en DT 1985-B- , 1156.
4. Fernández Madrid, Juan Carlos "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo" 2da Edición Actualizada – La Ley - Tomo I. Pág. 228.
5. Casterán Gustavo A. y otros c. Raña Veloso, Raul y otros - Ty SS, año 1985, pagina 1211.
6. Alvarez, Eduardo "Autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos" DT, 1998-A , p.891.
7. Velasco, Héctor D. c. Celulosa Jujuy S. A., Sala VI 14/10/199.
8. Meik, Moisés, El sano juicio. El largo debate sobre irrenunciabilidad, indisponibilidad de derechos, imperatividad normativa y orden público laboral, en Contextos Rev. Crítica de Derecho Social, Ed. Del Puerto, Bs. As., 1999, N° 3.
9. Juan José Etala (H) y Alejandro González Rossi – "La reforma al art. 12 LCT. La petrificación de las condiciones laborales en el Derecho del Trabajo Argentino y sus consecuencias" – DT Febrero 2010 – Pág. 267.
- 10.(Lo resaltado y subrayado nos pertenece).
11. Idem nota 10.
12. Ob.cit 6 pag. 273.

La obligación de los médicos a extender certificado escrito, cuando prescriben reposo

-----> por Hugo Roberto Mansueti

1. Aproximación al tema

Aún cuando de la escueta regulación contenida en los arts. 208 a 213 de la LCT no se exige que el trabajador deba justificar sus inasistencias por enfermedad entregando un certificado médico escrito y mucho menos que sea extendido por tal o cual centro de salud, lo cierto es que a veces el mismo cobra un protagonismo singular y los centros de salud retacean su confección y entrega al trabajador¹.

Lo propio ocurre en los casos de atención médica suministrada al trabajador por los centros de salud contratados por las ART's, que guardan bajo siete llaves los resultados de estudios médicos, historias clínicas y demás documentación que el paciente necesita para hacer valer sus derechos dentro o fuera del sistema de la ley 24.557.

En ningún caso, ese retaceo se encuentra legalmente justificado. Aún cuando los centros médicos entiendan que es su derecho extender constancias escritas o resultados de estudios, lo cierto es que al menos tres leyes se ocupan del asunto, estableciendo exactamente lo contrario: están obligados a hacerlo.

2. El ejercicio legal de la medicina y la obligación de "prescribir" como acto escrito

El régimen legal del ejercicio de la medicina, está dado por la ley 17.132, que comprende también el ejercicio de la odontología y actividades auxiliares de las mismas.

Esa ley, en su art. 2° inc. a), considera como ejercicio de la medicina: "anunciar, prescribir, indicar o aplicar cualquier procedimiento directo o indirecto de uso en el diagnóstico, pronóstico y/o tratamiento de las enfermedades de las personas o a la recuperación, conservación y preservación de la salud de las mismas".

De ello se infiere, que es inherente al ejercicio de la medicina "prescribir" e "indicar" el tratamiento de las enfermedades de las personas.

Esa prescripción, por norma, debe hacerse por escrito.

El art. 19 de la ley 17.132, refuerza esa conclusión al establecer por su inc. 7 que es obligación de los médicos:

*"Prescribir o certificar en formularios que deberán llevar impresos en castellano su nombre, apellido, profesión, número de matrícula, domicilio y número telefónico cuando corresponda. ... Las prescripciones y/o recetas deberán ser **manuscritas**, formuladas en castellano, **fehadas y firmadas**".*

Del Decreto reglamentario también surge la obligación de llevar una Historia Clínica (art. 40, incs. i y m, decr. 6216/67) para cada paciente. Ella, por norma, también debe ser escrita y firmada por el médico. Las firmas que en ellas se plasman en la Historia Clínica tienen por objetivo dejar constancia de las manifestaciones de voluntad de los médicos y demás profesionales de la salud frente a sus pacientes.

Por su parte, la ley 26.529, califica a la historia clínica como "el documento obligatorio, cronológico, foliado y completo en el que conste toda actuación realizada al paciente por profesionales y auxiliares de salud" (art. 12).

La obligatoriedad de firmar la historia clínica, también viene impuesta por el principio general que parte del artículo 1012 del Cód. Civil, o la costumbre de la buena práctica profesional, o del cumplimiento de disposiciones reglamentarias con las que se regula la vida administrativa de los centros sanitarios en donde los médicos cumplen funciones².

3. Derechos del trabajador-paciente a la información por escrito

A su vez, el paciente, tiene derecho a obtener una constancia escrita de las prescripciones e indicaciones que consten en su Historia Clínica. La ley 26.529 vino a reafirmar que "El paciente es el titular de la his-

toria clínica”, agregando que “A su simple requerimiento, debe suministrársele copia de la misma, autenticada por autoridad competente de la institución asistencial. La entrega se realizará dentro de las cuarenta y ocho horas de solicitada, salvo caso de emergencia” (art. 14).

Sea el paciente atendido por Guardia, por turno, por cualquier facultativo o profesional en salud, “tiene derecho a recibir la información sanitaria necesaria, vinculada a su salud” (ley 26.529, art. 2° inc. f) y si quedara alguna duda acerca del medio por el cual debe recibir esa información, la misma norma agrega en su inciso siguiente: “El paciente tiene derecho a recibir la información sanitaria por escrito”.

En cuanto al contenido de la información sanitaria que debe ser brindada al paciente por escrito, es “aquella que, de manera clara, suficiente y adecuada a la capacidad de comprensión del paciente, informe sobre su estado de salud, los estudios y tratamientos que fueren menester realizarle y la previsible evolución, riesgos y complicaciones o secuelas de los mismos” (art. 3° de la ley 26.529).

Por tanto, si un trabajador – paciente, es atendido en cualquier centro de salud, tiene derecho a obtener el certificado médico (que la ley 26.529 define como “información sanitaria”), que contenga los datos anteriormente indicados. A su vez, si el cuadro del paciente presenta a su trabajo como “riesgo o complicación”, así se debe explicar. También el tiempo probable de duración del cuadro, como “previsible evolución” de su estado de salud.

La negativa, demora o silencio del responsable en la entrega de un ejemplar de la historia clínica o del certificado médico (“información sanitaria”), generan por parte del trabajador-paciente (y demás legiti-

mados, entre ellos su cónyuge o conviviente o médico autorizado), el derecho a una acción directa de “habeas data” a fin de asegurar el acceso y obtención de dicha información (art. 20).

Tanto la historia clínica como la información sanitaria, constituyen datos personales del paciente, registrados por un tercero (Médico, Clínica, Hospital o Sanatorio), que, como tales, se encuentran comprendidos en las disposiciones de la ley de Hábeas Data (art. 2° ley 25.326).

La misma ley se ocupa de los datos relativos a la salud, en su art. 8, disponiendo que “Los establecimientos sanitarios públicos o privados y los profesionales vinculados a las ciencias de la salud pueden recolectar y tratar los datos personales relativos a la salud física o mental de los pacientes que acudan a los mismos o que estén o hubieren estado bajo tratamiento de aquéllos, respetando los principios del secreto profesional”.

A su vez, la ley también se ocupa de los derechos (de información y acceso) de las personas titulares de esos datos en poder de un tercero, a partir del art. 13.

Esta última norma reconoce ese derecho y lo describe del siguiente modo: “Toda persona puede solicitar información al organismo de control relativa a la existencia de archivos, registros, bases o bancos de datos personales, sus finalidades y la identidad de sus responsables. El registro que se lleve al efecto será de consulta pública y gratuita”.

El art. 14 ratifica este derecho, estableciendo por su numeral 1 que: “El titular de los datos, previa acreditación de su identidad, tiene derecho a solicitar y obtener información de sus datos personales incluidos en los bancos de datos públicos, o privados destinados a proveer informes”. El informe a

suministrar por el depositario de los datos, debe ser gratuito (inc. 3).

A su vez, en el inc. 2 se establece que “El responsable o usuario debe proporcionar la información solicitada dentro de los diez días corridos de haber sido intimado fehacientemente”.

La negativa al cumplimiento de esta última obligación, genera a favor del titular del derecho a ser informado, la posibilidad de promover una acción de “hábeas data”, mediante un proceso sumamente abreviado.

La información debe ser suministrada al titular “por escrito, por medios electrónicos, telefónicos, de imagen, u otro idóneo a tal fin” (art. 15, inc. 3). El art. 15 del Decreto reglamentario (1558/01) establece que la opción del medio a emplear, es del titular de los datos. De manera que si éste exige que esos datos le sean informados por escrito, no hace más que ejercer su derecho.

De la reseña precedentemente expuesta, resulta que es propio del ejercicio de la medicina el “prescribir”, entre otras cosas, un tratamiento de salud, máxime cuando el mismo exige acciones del paciente, como ser el “reposo”. La misma ley 17.132 establece que la “prescripción” debe ser escrita, en formulario con las características antes señaladas, con constancia del lugar y fecha de emisión y la firma del médico.

Además del certificado, la prescripción de tratamiento debe ser volcada en una Historia Clínica, la cual también debe ser firmada por el médico interviniente. El paciente debe firmar, solo cuando se niega a seguir el tratamiento. La información contenida en una Historia Clínica, encuadra en el régimen de datos personales regulado en la ley de Hábeas Data. Esa ley prevé que es obligación del depositario de estos

datos de terceros, suministrarle al titular de los datos una información relativa a ellos. El decreto reglamentario, agrega el derecho del titular a exigir que esa información le sea suministrada por escrito.

De manera tal que frente a lo expuesto, el médico que asiste a un trabajador enfermo, sea un médico particular o un profesional incorporado de manera orgánica a un establecimiento de salud, tanto en Guardia, ambulancia o mediante turno de la especialidad, de la Obra Social, Hospital Público o centro contratado por la ART, por definición propia de la ley que ejerce su actividad, debe: "prescribir, indicar o aplicar cualquier procedimiento directo o indirecto de uso en el diagnóstico, pronóstico y/o tratamiento de las enfermedades" del paciente.

La prescripción del tratamiento (obligación más elemental del médico), debe volcarse por escrito, sea en un certificado pedido por el paciente, sea en la Historia Clínica.

4. Las sanciones a los médicos por incumplimiento

Si el médico se niega a extenderle un certificado escrito al paciente, está infringiendo las normas básicas del ejercicio de su profesión.

En ese caso, además de la posibilidad de denunciar al médico en la autoridad de control, el paciente mantiene el derecho a exigir del centro de salud, se le extienda una constancia escrita, de la prescripción de tratamiento incluida en su historia clínica. Con esta constancia escrita, puede justificar su inasistencia ante el empleador, en los casos que por derecho necesite hacerlo.

Cuando el médico es un profesional independiente, las obligaciones se confunden (dado que el mismo debe llevar una historia clínica de sus pacientes y pasa a ser

el depositario de esos datos personales de terceros) y es el mismo médico que debe extender una constancia escrita de la prescripción del tratamiento, sea como copia de la historia clínica, sea como certificado.

Además de las consecuencias previstas por la ley de *Hábeas Data*, la negativa del profesional médico a extender una constancia escrita del tratamiento indicado al paciente, reviste una infracción al régimen legal del ejercicio de la medicina y puede ser sancionado con penas de multas e inhabilitaciones, conforme lo dispuesto por los arts. 125 a 129 de la ley 17.132. Igual consecuencia, ha sido prevista por el art. 21 de la ley 26.529.

En tales casos, corresponde deducir la denuncia pertinente, en el ámbito nacional, en la Secretaría de Salud del Ministerio de Salud.

5. La elección del médico, como derecho humano fundamental del trabajador

Por último, corresponde destacar que no hay norma alguna que exija determinado prestador de servicios de salud para el otorgamiento del certificado que estamos analizando.

Así como el trabajador – paciente es libre de elegir el profesional o servicio de salud que crea conveniente (ley 26.529, art. 2° inc. e), no está obligado a requerir certificado médico del hospital público, privado o del servicio de medicina laboral del empleador.

Es un derecho personal que le corresponde como ciudadano, al cual no renuncia en su condición de empleado. Lo contrario, importaría tanto como sostener que el trabajador cuando ingresa al establecimiento, deja colgados en el vestuario los derechos fundamentales y se viste con la ropa del derecho del trabajo. Es claro que conserva siempre estos derechos en plenitud.

No son válidos, por lo tanto, los requerimientos en contrario que el empleador pueda llegar a introducir con invocación del art. 65 de la LCT, aún si los incluye en reglamento interno o medida similar. La norma especial se ocupa de aclarar, que esas facultades de dirección del empleador deben preservar (y mejorar) los derechos personales del trabajador. ♦

Notas

1. Con mayor extensión que la aquí permitida, nos hemos ocupado del asunto en nuestro *El certificado médico con prescripción de reposo. Obligaciones a cargo del trabajador, del empleador y de los médicos; publicado en Revista La Ley, Supl. Actualidad, edición del 27 de julio de 2010; disponible en www.estudiomansueti.com, sección Artículos.*
2. RODRÍGUEZ JORDAN, MARCELO, *Mala praxis médica. Responsabilidad penal, civil y administrativa*, Bs. As., Ciudad Argentina, 1999, p. 69 y 70.

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

La inconstitucionalidad del despido incausado y la ejecución de la sentencia de reinstalación

-----> por Gustavo Marcelo Gerpe

Partimos de la base de considerar que el despido sin justa causa es un acto antijurídico e ilícito, violatorio del principio fundamental de la dignidad del trabajador. El Dr. Moisés Meik ha mencionado... *el poder de despedir sin causa genera en el empleado la internalización del miedo a ser despedido...*

Se ha dicho que el legislador constituyente delegó en el ordinario la facultad de instituir un sistema protectorio que garantice la estabilidad del empleo privado.

El art. 14 bis de nuestra constitución determina *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...protección contra el despido arbitrario...”*, la palabra arbitrario o arbitrariedad conforme Manuel Ossorio la definimos como todo *“acto, conducta, proceder contrario a lo justo, razonable o legal, inspirado sólo por la voluntad, el capricho o un propósito maligno”*.

Es decir nuestra carta magna no prohíbe establecer un sistema de estabilidad absoluta para el empleado privado, ya que la misma constitución determina la *“protección contra el despido arbitrario”*.

Esta relación laboral que nació consensuada y por la voluntad de dos partes, se vuelve un contrato indeterminado y sin poder ser rescindido unilateralmente, salvo causa grave, y dicha causa sometida a un control jurisdiccional y/o administrativo; esto en esencia lo podemos entender como la estabilidad absoluta del empleo privado.

Nuestro sistema se caracteriza por la estabilidad relativa, sin embargo legalmente encontramos dos excepciones claramente definidas que hacen a la nulidad del acto del despido; en la ley 23551 –artículos 47, 48 y 50– se tutela la “arbitrariedad” de la parte patronal ante las actividad sindical del empleado, la que se encuentra garantizada por derechos constitucionales, mediante la nulidad de su despido, durante y pos sus funciones. Es claro que el legislador entiende que el despido sin causa es ilícito.

Por otro lado tenemos la ley nacional 23.592 –Discriminación por motivos Raciales, Religiosos, Sociales, Ideológicos, Gremiales, etc.– la cual podremos aplicar mediante el procedimiento de amparo para hacer cesar el acto discriminatorio ante un hecho que traiga aparejado el despido directo y que contemple claramente una violación al artículo 16 de nuestra constitución. (En concordancia art. 26 del PIDCP).

Hecha una breve reseña sobre la estabilidad y el despido arbitrario de raíz inconstitucional, veremos aquellas leyes que expresamente lo consagran, para luego desarrollar los fundamentos lógicos que llevan a la propia inconsistencia o incongruencia de nuestro plexo normativo.

Debemos observar nuestras leyes ordinarias y distinguir aquellas que forman los bloques de convencionalidad, es decir los tratados con jerarquía constitucional introducidos por la reforma a la Constitución Nacional del año 1994 e incorporados mediante el artículo 75 inc. 22.

Los artículos 245, 247 y 248 de la ley 20.744 y sus modificatorias prevén la tarifa para el despido directo y su versión disminuida, por causa de muerte del trabajador o disminución no imputable al empleador en la actividad lucrativa de la empresa; el artículo 245 *“en los casos de despido dispuestos por el empleador sin justa causa...”*, se cuestiona frente a lo que ya dijimos que prescribe nuestra Carta Magna al determinar *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...protección contra el despido arbitrario...”*, con lo cual establecemos que no existe una prohibición de protección absoluta contra el despido arbitrario.

El trabajador sujeto de especial tutela de la ley se ve amparado frente a este acto ilícito, por: 1) la protección de su dignidad e indemnidad como persona que se consagra en la frase “promoción del bienestar general” –Preámbulo Constitución Nacional– Sobre esto me remito a lo expresado por Juan Bautista Alberdi. *“... el preámbulo es la mención de los motivos*

del legislador, como garantía de verdad y de imparcialidad, que se debe a la opinión, y un medio de resolver las dudas ocurridas en la aplicación por la revelación de las miras que ha tenido aquél y de las necesidades que se ha propuesto satisfacer...” “Promover el bienestar General”, Ekmekdjian dice al respecto: “Este objetivo da su razón de ser al Estado, ya que la finalidad última de éste es la obtención del bien común.”

El bien común no se conforma cuando la decisión del sustento económico de una persona queda al arbitrio de otra, primera de las contradicciones entre la Constitución y una ley nacional; 2) La ley 23.592 que es reglamentaria del artículo 16 de la CN, precepta que todos los habitantes son iguales ante la ley, de conformidad con el artículo 1° de la ley citada.

El despido ad nutum es un acto discriminatorio alcanzado por esta ley; pues engloba una discriminación implícita y una violencia moral

en la persona del trabajador.—supra—; 3) La incorporación de los tratados internacionales: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre capítulo I, art. XIV: “toda persona tiene derecho al trabajo”; la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 23 inc. 1. y 2: “Toda persona tiene derecho al trabajo... y a la protección contra el desempleo”... “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual...”; la Convención Americana sobre Derechos Humanos determina en su art. 21 inc. 2. “Ninguna persona puede ser privada de sus bienes, excepto mediante el pago de indemnización justa”. La Corte Suprema de justicia de la Nación en autos “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidente ley 9688, considerando 4° in fine, sostiene: “...casi todos los tribunales del país, sostienen que la indemnización debe ser “íntegra” o justa [...] Asimismo, esta Corte reconoció la aplicación del art. 21, inc. 2°

de la Convención Americana sobre Derechos Humanos: “Ninguna persona puede ser privada de sus bienes, excepto mediante el pago de indemnización justa”, a reclamos fundados en violaciones al derecho a la vida, dando así a dichos bienes un alcance que trasciende la esfera de los patrimoniales.”

Esto tiene una doble connotación por un lado el salario —representación de la propiedad privada del trabajador propiamente dicha— y por otro la manifestación del derecho a la vida y en definitiva a la “dignidad” humana de la privación de un sustento diario y progresión de su vida; el despido tarifado e injustificado atenta contra estos principios constitucionales o supraleales que forman el bloque de derechos irrenunciables o denominado *ius Cogens* conforme la doctrina y jurisprudencia.


No se puede poner en cabeza de una persona la facultad de decidir a su arbitrio, sobre el trabajador, sustento del núcleo social; ello pone

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

MÉDICA LEGISTA

Dra. MARCELA ELFFMAN

Médica
MN 72923

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

Bartolomé Mitre 1371 1° B CABA
TE: 4372-0498
15-5476-3369
melfffman@hotmail.com

en peligro no solo a una persona, sino a toda la sociedad; de hecho el problema que se viene planteando y que en las conclusiones finales vamos a explayar, trata de un problema político, social y económico. El sistema mismo corre riesgo frente a las situaciones expuestas, sin entrar en dicotomías sobre sistemas políticos, que no se objeta en el presente y tampoco se cuestiona, puesto que creemos que el sistema representativo, republicano y federal es el único que protege los valores de justicia y libertad.

El art. 245 de la LCT es cuestionado frente a los artículos 24 y 26 de la mencionada convención –igualdad ante la ley y desarrollo progresivo–, deviniendo el mismo repugnante frente a la norma constitucional.

El art.24 CADH prescribe: *“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”*, en concordancia con el art. 16 de nuestra carta magna la indemnización tarifada, frente a una indemnización “integral” viola el principio de no discriminación.

Finalmente el desarrollo progresivo contemplado en el artículo 26. de la Convención determina que una norma posterior no puede perjudicar una situación o condición jurídica más favorable.

El art. 2 Inc. 1° y el art. 11 del PIDESC determina en el sentido que venimos mencionando *“Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas [...] para lograr –progresivamente–, por todos los medios apropiados [...] la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”* *“Los estados Parte reconocen el derecho de toda persona [...] a una mejora continua de las condiciones de existencia [...] tomarán medidas apropiadas para*

asegurar la efectividad de este derecho...”

El art. 7 del PIDESC determina expresamente que: *“...el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren [...] Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie [...] Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias [...] igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo [...] sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.”*

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en las Observaciones finales realizadas para la argentina (08/12/99), expreso entre otras cuestiones: *“El Comité observa con preocupación que varias son las prácticas discriminatorias contra la mujer, en particular en los ámbitos del empleo y la igualdad de remuneración. “ Si ponemos énfasis en “prácticas discriminatorias” podremos relacionarlo con el despido denominado –represalia–. (Ver autos “Stafforini c/ANSES”, “Balaguer c/ Pepsico”, “Greppi c/ Telefónica”, “Parra Vera c/ San Timoteo”, entre otros.).*

El art. 6°, Inc. 1° del PIDCP determina *“El derecho a la vida es inherente a la persona humana”*. El derecho a la vida y la dignidad humana se encuentran entrelazados, existe una relación directa entre ambos, como he mencionado en otras oportunidades: la “dignidad” inherente de la persona humana, como un derecho personalísimo, solo por la condición de tal; y que el respeto de la dignidad humana se logra sobre la base de la justicia social. El despido arbitrario atenta contra la justicia social.

En igual sentido el artículo 1° y 5° de la “Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial”;

arts.1, 2, 11, 12,13, de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”.

Organización Internacional del Trabajo: Convenios 111 y 158

El Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958, (ver: art. 1. Inc.1-a); art. 2. Inc. 2. y art. 3.); anterior a la sanción de la ley 20.744, establece los principios de progresividad y complementa la legislación interna antidiscriminatoria, además de proteger contra el despido represalia. Como el mencionado convenio es de 1958 claramente se opone al despido injustificado establecido en la LCT. Finalmente debemos mencionar los artículos más relevantes contemplados en el Convenio 158 de la OIT –No ratificado por la Argentina– sobre la terminación de la relación de trabajo del año 1982: (artículos 4, 7, 8, 9 y 10); de la lectura de estos se desprende la estabilidad del empleado privado y la nulidad del despido arbitrario, ilícito e inconstitucional.

La inconstitucionalidad del artículo 245 de la LCT se fundamenta frente a normas de jerarquía Constitucional, que son de aplicación directa. El art. 14 Inc. 1 de la ley 48 determina los elementos formales para atacar la validez de una ley del Congreso [...], así mismo la tacha de inconstitucionalidad no hace efectos erga omnes, sino en el caso particular que es planteada –solo una ley del Congreso puede derogar otra–; lo que pretendo demostrar a raíz del interrogante primigenio es la validez de un planteo de estas características en orden al marco constitucional actual. Nada obsta a que una pretensión de esta índole se pueda llevar adelante, la

reinstalación del personal despedido arbitrariamente por cuestiones de índole sindical son materia ordinaria en los tribunales nacionales, en donde tácitamente se reconocen elementos que el convenio 158 determina, tales como, la carga dinámica de la prueba o como hacer posible la ejecución de una sentencia de reincorporación.

Debemos aclarar que el marco protectorio y sus alcances se verán condicionados con la política económica aplicable al momento dado. No soy muy proclive a creer en la existencia de un nuevo neoliberalismo, más bien considero al "liberalismo y sus variantes", es decir con la intervención o no del estado. Va depender de las políticas a largo plazo y de la internacionalización del derecho del trabajo como normas integrantes del Ius Cogens y de aplicación directa por el solo hecho de ser condicionantes de la dignidad humana. Así la comunidad organizada tendrá la obligación, sin previa ratificación interior a la aplicación de pautas o máximas adoptadas como miembro de un sistema internacional.

Ejecución de una sentencia que ordena la reinstalación

El convenio 158 determina que en caso de que el órgano –administrativo o judicial– encargado de revisar el despido, considere imposible la readmisión, se ordenará el pago de una indemnización razonable. Estamos así frente a un grave problema de operatividad para hacer ejecutable una sentencia de estas características. El Código Civil determina que las obligaciones son: de dar, hacer o no hacer, (art. 495 cc y ss), el derecho del acreedor para satisfacer su deuda por otro a costa del deudor solo es aplicable cuando se trate de cumplir

con dar o hacer algo, pero no cuando son obligaciones intuitus personae. Es decir solo puede cumplir la sentencia la empresa o la persona empleadora obligada a restituir a su puesto de trabajo a aquella que despidió injustificadamente, situación nada sencilla para ambas partes. Debemos enfocar el tema desde tres orbitas distintas: 1) el empleador compelido a dar trabajo a una persona que ya dejó para él de serle útil o genera en su ser cierto rechazo de cualquier índole; 2) la violencia psíquica que va a sufrir el empleado en su trajín diario, puesto que es inevitable que en pequeñas cosas siempre habrá una cierta tendencia a recordarle el "gasto" que genero su reclamo al empleador; amen de tener que recibir órdenes de alguien que también en su ser va generar cierto rechazo; 3) la situación desde el punto de vista empleador unipersonal y tratos personales o incorporación u establecimiento con organización jerárquica y tratos impersonales. Se observa entonces una situación peligrosa para ciertos contextos. Considero solamente factible la reincorporación del trabajador en organizaciones con distintos niveles de jerarquía, donde el trato con el empleador no es personal, sino que el empleado forma parte de una cadena de mando y en su tarea habitual no hay una relación directa con aquel. No obstante en los países con sistemas de estabilidad absoluta del empleo privado, la reincorporación del empleado se aplica tanto a las corporaciones como también a las pequeñas y medianas empresas.

Muy distinta es la situación cuando se trata de empresas unipersonales, con dos o tres empleados, donde el patrón está en contacto directo con estos, inevitablemente han de surgir problemas. El legislador deberá armonizar esta situa-

ción. Por otro lado debemos tener en cuenta que ante el incumplimiento de reinstalación, será una multa diaria o la aplicación de astreintes, la sanción impuesta al empleador (ver autos: "Alcaraz, Ramón Darío y otro c/ América Latina Logística Mesopotámica S.A. s/ juicio sumarisimo" –13/05/2009– CNAT. Voto de los doctores OSCAR ZAS y FERNANDEZ MADRID). Habrá que evaluar el nivel de cumplimiento de una sentencia a niveles económicos, es decir al empleador quizás sea más ventajoso incumplir la obligación. Situación de bastante riesgo ante la insolvencia fraudulenta de una persona jurídica o física.

Como se ve no hay una solución concluyente, a mi entender los argumentos planteados importan tachar de inconstitucional el art. 245 y concordantes de la LCT, pero así también encuentro puntos de inviabilidad de un sistema de estabilidad absoluto del empleo privado, por lo menos, para empresas unipersonales con tratos personales. ♦

MEDIACIÓN PRIVADA

Cynthia Benzion
Abogada - Mediadora

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

Montevideo 368
piso 4º, dto. "N"
Buenos Aires
Tel: 4374-6705

Tres centenarios patrios

-----> por César Arese

La estructura social argentina del 25 de mayo de 1810, no era precisamente integrada. De un lado, aparecía la población española minoritaria, controlando el poder político y económico colonial. De otro, un mundo laboral mayoritario compuesto por los pueblos originarios o indígenas y recluido en encomiendas, mitas y reducciones; los trabajadores esclavos a cargo de las labores más esforzadas; los trabajadores "libres" con papeleta obligatoria de conchavo y los artesanos autónomos. La relación entre los sectores de blancos y negros (y mulatos) era equilibrada, unos 70.000 individuos de cada grupo.

Por más que nuestra historia oficial registra el protagonismo popular en los acontecimientos de mayo, aquel de *"el pueblo quiere saber de qué se trata"*, la cuestión social estuvo programáticamente ausente en el inicio de la etapa de independencia e integración nacional. Es imaginable la indiferencia de los excluidos y sometidos en la ruptura histórica que se producía. En tal sentido, podría decirse que hubo dos revoluciones de mayo.

Sin embargo, lenta y contradictoriamente, se fue favoreciendo a los más desposeídos. En primer término porque la Revolución de Mayo abrió habilitó el debate sobre las ideas de iluminismo y su nueva visión del hombre y de los derechos humanos. Muestra de ello es que el periódico revolucionario, la *Gazeta de Buenos Ayres*, que ya en 1810 contenía las expresiones claras de la nueva visión del mundo. Una carta contenida en la edición de agosto advertía que los "derechos del hombre han dejado de ser quimera". En tres años, gobierno autónomo abolió el servicio indígena (1812) y declaró la libertad de vientres de los esclavos (1813), aunque su libertad definitiva solo vino décadas después (1853).

Pero es cierto también que en esta etapa, centenares de pueblos originarios continuaron sometidos, expulsados de sus tierras o exterminados. El grueso de los trabajadores permaneció sometido al trabajo forzoso en provecho ajeno bajo pena del etiquetado de "vago y mal entretenido" y la movilización militar o el sometimiento a trabajos públicos obligatorios. El malón y la salida individual del "gaucho matrero" explican parte del malestar social decimonónico. Hacia fines de siglo, la Campaña del Desierto implicó la "solución final" sobre la población nativa mientras

los obreros urbanos comenzaron a formar sus primeros sindicatos.

Centenario con estado de sitio

La década del primer centenario patrio se inauguró y cerró en medio de una gran conflictividad social. La estructura social trastrocada totalmente por la inmigración europea había multiplicado pero partido nuevamente la población. En Buenos Aires, la mitad de los habitantes eran recién llegados en los barcos. Las primeras concentraciones obreras y sus organizaciones sindicales protagonizaron en 1902, la primera huelga general. Se respondió con la primera ley obrera de la historia argentina, la Ley de Residencia, aquella que por más de medio siglo permitió expulsar a sindicalistas mediante simples actos administrativos.

Pablo Storni y Juan Bialet Masse retrataron en sus informes de 1904 la miseria de conventillos porteños y las condiciones aberrantes de trabajo en el interior del país, urgiendo atender la cuestión social efervescente. Llegaron demasiado pronto a la historia. No se aprobó el proyecto de Ley Nacional de Trabajo que impulsaba el progresismo (una suerte de pacto social) pero se comenzó a andar la larga marcha de reconocimiento de derechos labores con el descanso dominical obligatorio (1905), limitaciones al trabajo infantil y femenino y creación del Departamento Nacional de Trabajo (1907).

Para el 25 de Mayo de 1910, la historia nacional y la gran literatura culta de la época resalta los logros económicos de la etapa, con la extensión de la red ferroviaria, la potencia agraria y la inserción de Argentina en el mundo. Los sectores dominantes celebraron la fecha con entrega de souvenir de porcelana y mates de plata alegóricos y grandes recepciones a la Infanta Isabel de España.

Las grandes celebraciones apenas oscurecieron el telón de fondo de una huelga general y casi 300 paros parciales, el estado de sitio, la sanción de la "hermana mayor" de la Ley de Residencia, la Ley de Defensa Social, y hasta el estallido de una bomba en el Teatro Colón en medio de los actos.

Es claro que hubo dos formas de conmemorar el centenario patrio por parte de dos sociedades argentinas, la de los dominantes y la de los excluidos.

¿Un solo bicentenario?

El siglo pasado transitó la eclosión, atención y encausamiento de la cuestión obrera. Pero ¿existe un acuerdo social implícito integrador de los trabajadores? Los derechos colectivos como la libertad organizativa, la negociación colectiva y la protesta aparecen consolidados en el sistema laboral del bicentenario, más allá de las imperfecciones morfológicas y dinámicas que ostenta. Falta definir el lugar concreto que los trabajadores, sus sujetos representativos y sus propios proyectos (si se pueden detectar claramente) ocupan en la sociedad.

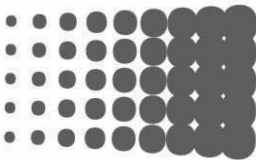
Los derechos individuales de los trabajadores han crecido pero presentan un claro desfase entre la norma laboral y su efectividad. Por ejemplo, uno de cada tres trabajadores, sino más, es irregular y esta excluido casi completamente

de la protección social, laboral y de la seguridad social. Las condiciones y medio ambiente de trabajo siguen provocando impresionantes índices de accidentes y enfermedades. La participación de los trabajadores en la renta nacional es muy menor comparada con la de cuarenta años atrás. Y ni pensar en la participación empresarial obligatoria del art. 14 bis de la Constitución.

Ahora bien, a pesar de opiniones divergentes, el segundo centenario prohija una creciente valoración del trabajo y de la vigencia efectiva de los Derechos Humanos Laborales. Aunque cueste advertirlo, esa es una verdadera revolución conceptual y cultural que, tarde o temprano, cambiará la ponderación que la sociedad y el Estado otorga al sector laboral. Existe un creciente nivel de exigencias y conquistas de los derechos sociales proclamados en la Constitución

Nacional y tratados internacionales sobre Derechos Humanos Laborales, tales como a empleo efectivo, seguridad social integral, indemnidad personal, igualdad y no discriminación, libertad de expresión, estabilidad, es decir, una ciudadanía laboral plena.

En suma, el Estado del nuevo centenario no ignora la cuestión laboral como cuando nacía la patria y no se asusta y reacciona represivamente como en el primer centenario. Pero existe una gruesa deuda social no saldada. Hay sectores sociales que poco tienen que festejar porque esta sociedad no les reconoce los derechos plenos de ciudadanos. Lo importante es que el Estado actual cancele el compromiso integrador en derechos sociales por cuyo reconocimiento se ha recorrido un largo y cruento camino de dos siglos. ¿Se marcha hacia un nuevo siglo patrio social? ♦



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



¿Qué cosa es la Seguridad Jurídica?

(¡Oh seguridad: cuántas iniquidades se cometen en tu nombre!)

-----> por Claudio Andino

Que la autoridad racional legal esté asociada con la economía del mercado en la construcción de la sociedad moderna no basta –ni mucho menos– para demostrar que el crecimiento y la democracia están ligados entre sí por la fuerza de la razón.

Alain Touraine

La inclusión del tema del título pareciera a priori estar ajeno a toda consideración posmoderna de pensamiento alternativo (*crítico*) en el Derecho Laboral, pero a poco que se lean sus desarrollos se advertirá cómo la tendencia dominante a interpretar la seguridad jurídica como un componente esencial del mundo de los negocios justifica muchas decisiones pretorianas “protectorias” de estos negocios en los conflictos de trabajo, dándoles un aparente sustrato *proto* racional y *proto* jurídico. El análisis que sigue puede ayudar a comprender el basamento último de tales decisiones.

I. La seguridad jurídica como panacea para una vida mejor

En países del tipo del nuestro pocas cosas debe haber tan citadas y tan polisémicas como la llamada *seguridad jurídica*. Icono inoxidable para muchos doctrinarios, es invocado como sustento de leyes y sentencias que, en los últimos dos siglos, cubrieron ora actos aberrantes, ora situaciones de estricta justicia o equidad, por parte de los poderes públicos.

Merece, pues, que dediquemos algunos esfuerzos para desentrañar los múltiples significados de este concepto, principiando por el sentido más tradicional y aceptado.

De manera general podemos significar a la “seguridad jurídica” como una especie del género seguridad (= *calidad de seguro*; *seguro*= 1: *libre y exento de todo*

daño o riesgo; 2: *Indubitable y en cierta manera infalible*; 3: *Firme, que no está en peligro de faltar o caerse*).

En su especie jurídica entonces sería *Axioma del Estado de Derecho que se plasma en la realización de los principios de legalidad, división de poderes, reserva de ley, irretroactividad de las normas restrictivas de derechos, publicidad de las normas, control efectivo por parte de los tribunales de la administración pública, y en el de ser oído antes de dictarse cualquier resolución, así como en el principio de libertad de la prueba, etc.* La seguridad jurídica no sólo se refiere a la garantía de los derechos públicos frente al Estado, sino también a que éste los garantizará, cuando sean legítimos, frente a terceros. (*Enciclopedia “Clarín”, Buenos Aires, 1999, Tº 22, voces “seguro” y “seguridad”*). Desde este punto de vista formal, no habría en principio reparo teórico ni fáctico que formular a esta definición.

La seguridad jurídica lato sensu es una idea que viene desarrollándose desde la Ilustración y su hija dilecta, la Revolución Francesa (siglos XVII y XVIII), como un freno al poder absoluto de los monarcas, como una garantía para los individuos de conocer el derecho vigente, racionalmente adoptado y regularmente aplicado, en niveles de igualdad al resto de sus conciudadanos cualesquiera fuese su condición social, y reservándose su decisión en situaciones de conflicto a funcionarios especializados en ello, independientes de todo otro poder del Estado (la Judicatura).

Rousseau (“El Contrato Social”), Montesquieu (“El Espíritu de las Leyes”) y Tocqueville (“La democracia en América”), fueron los iniciadores de una corriente que tendía a ver la “seguridad jurídica” como una consecuencia de la estructura racional del Estado y de su aplicación del derecho (y que se resume en el tan conocido aforismo “Seamos esclavos de la ley para no serlo de los tiranos”).

El neoliberalismo y la globalización vigentes desde el último cuarto del siglo XX, han dado otros significados a este término, como comprensibles asimismo de

la seguridad o previsibilidad de los mercados económicos, como oportunidad de hacer negocios estables y sin riesgos, mediante la aplicación de reglas de juego conocidas (normas jurídicas incluidas) y con gran permanencia temporal. En este aspecto, la noción de seguridad jurídica se ha bastardeado, presentándose como necesidad predominante de un sector de la sociedad: quienes hacen negocios en los diversos mercados (financiero, comercial, industrial, de exportación e importación, inmobiliario, etc.)

En nuestro país en las décadas pasadas, la sucesión de gobiernos militares despóticos con democracias débiles y corruptas, con sus desmesurados endeudamientos públicos y privados, declaraciones reiteradas de "emergencias nacionales" reglamentadas en leyes tenidas de manera invariable por constitucionales por las sumisas cúpulas judiciales y consecuente impunidad para sus responsables políticos, militares y usufructuarios de la *débaçle* estatal, han llevado a que juristas como Néstor Sagüés (2001) elaboraran posturas doctrinarias como las que citamos:

- "Últimamente la sociedad argentina está manejando el concepto de

seguridad jurídica, con respecto a lo predecible de las conductas de las autoridades estatales, en cuanto aquella seguridad demanda que los actos de estos actos se conformen, en procedimiento y contenido, a la Constitución.

Desde esta perspectiva, hay seguridad jurídica, en los siguientes casos:

a) Cuando el habitante sabe que las decisiones de los poderes públicos se adoptarán según el esquema constitucional de asignación de competencias; es decir se respetará el sub principio de corrección funcional: un órgano no asumirá funciones de otro; el presidente, por ejemplo, no legislará sino en casos excepcionalísimos en los que puede emitir decretos de necesidad y urgencia. Del mismo modo, un Poder no dejará de cumplir las tareas que le atribuye la Constitución (así, el Congreso no abdicará sus deberes de legislar; ni el Poder Judicial renunciará a controlar la gestión de los poderes Ejecutivo y Legislativo, mediante la revisión de constitucionalidad). Lo dicho exige, concomitantemente, una real independencia en la operatividad de esos poderes.

b) El derecho a la seguridad jurídica exige igualmente que se

respete el contenido de la Constitución y, en particular, los derechos personales que ella reconoce: libertad, igualdad, propiedad, etc. Esto impone que la inevitable dosis de incertidumbre y de inseguridad que rodea a períodos de cambio y emergencia (como la producida en tramos de hiperinflación y de profundo reordenamiento del Estado), se reduzca, e incluso desaparezca, al ingresar a etapas de normalidad económica. Así, la validez y legitimidad del derecho de excepción en épocas de gran tensión, donde se plantean situaciones críticas, decae cuando la emergencia disminuye y aparece, al mismo tiempo, un mayor apetito social de regularidad, certeza y confianza.

En este segmento de la cuestión, la seguridad jurídica requiere que las pautas transitorias y peculiares para entender a la Constitución en momentos de anormalidad y perturbación, sean corregidas al ingresar a situaciones ordinarias, donde la adopción de medidas excepcionales pierde su razón de ser.

Es posible detectar, por ende, un derecho personal a la seguridad jurídica, como aplicación del valor constitucional de seguridad, demandable ante los poderes públicos".

Ce.P.E.Tel.

El Sindicato de los Profesionales de Empresas de Telecomunicaciones

Por el reconocimiento y la jerarquización del trabajo profesional en todas las empresas de Telecomunicaciones de la Argentina.

Por la construcción de una sociedad, más justa, solidaria e igualitaria.

Otro doctrinario (Alterini, 1993) aplica el criterio “posmoderno” al fenómeno, incluyendo algunas de las variantes anteriores, aunque priorizando el enfoque materialista, de los poseedores de bienes, como un concepto reificado:

- “Cada uno tiene derecho –porque es justo– a vivir, a disfrutar de los bienes, a negociar, con leyes tendientes a evitar que se cometan transgresiones, y que sean efectivamente aplicadas por los jueces; con leyes iguales para todos que especifiquen con claridad que se puede hacer y qué está impedido; con leyes que tengan cierta estabilidad. Sólo cuando se da todo eso hay seguridad jurídica... Este libro trata de las vinculaciones de la seguridad jurídica con el bienestar general y la prosperidad, y de cómo la inseguridad puede ser un palo interpuesto en los rayos de la rueda del progreso económico”.

No siempre fue así, como lo ve Alterini, ya que el significado mismo de seguridad jurídica no tenía que ver con lo económico sino con el conocimiento, estabilidad y aplicación racional de las normas como garantía de los derechos de todos. En los albores de Roma, los plebeyos querían que las leyes tuvieran publicidad, para extraerlas del manejo exclusivo de los magistrados patricios. La publicación de la Ley de las XII Tablas fue un triunfo de la plebe romana, leyes que quedaron expuestas en el Foro para que todos pudieran conocerlas.

Más tarde, esa necesidad se transfirió a la aristocracia en su lucha contra las monarquías absolutas. En Inglaterra, los excesos de Juan sin Tierra, hicieron que los nobles le arrancaran la llamada Carta Magna en 1215, que comenzó a limitar irreversiblemente el

poder de los jefes de Estado, base del parlamentarismo actual.

El período de la Ilustración permitió a Spinoza afirmar que desde que el Estado asumió el rol de crear y aplicar el Derecho tuvo por fin último “*permitir a cada uno, en tanto sea posible, vivir en seguridad, es decir, conservar intacto el derecho natural que tiene de vivir sin perjuicio suyo y de los demás*”, lo cual significa vivir en libertad.

La Revolución Francesa, sobre todo con su popularización del concepto de igualdad, sirvió de base definitiva para fundamentar la teoría clásica de la seguridad jurídica, cuyas notas esenciales son:

1) Cuando las consecuencias de determinados hechos están establecidas en términos iguales para todas las personas, hay seguridad jurídica;

2) Cuando la seguridad de ciertas situaciones deriva del Derecho, hay seguridad jurídica, en la medida que sus reglas consten en leyes susceptibles de ser conocidas, que sólo se apliquen a conductas posteriores a su entrada en vigencia, que fueren claras, que gocen de estabilidad temporal y sean sancionadas y aplicadas por quienes gocen de la investidura legítima para hacerlo.

El liberalismo político-económico de los siglos XVIII y XIX otorgó al concepto un significado preponderante hoy: “*La certidumbre del Derecho, como aspecto de la seguridad jurídica, tiene relaciones con la prosperidad, el adelanto y el bienestar... Por lo tanto, resulta interesante computar la opinión de los operadores económicos, quienes estiman que la seguridad jurídica genera confianza, la que a su vez constituye un requisito esencial de las inversiones y del desarrollo, porque permite a los individuos o empresas prever las consecuencias de sus acciones*” (Alterini, 1993).

Es decir que en la actualidad se mezclan conceptos jurídicos con necesidades e intereses del mercado en torno al fenómeno comentado.

Incluso, el mismo autor (Alterini) reconoce tres acepciones o variables sobre el concepto jurídico:

I) Seguridad por medio del Derecho, cuando el ordenamiento jurídico garantiza que los terceros no avasallarán derechos ajenos, y quienes lo hicieren, serán sancionados por el Estado. Ello supone eficacia normativa y un poder judicial preparado y diligente.

II) Seguridad como certidumbre del Derecho, en base a normas jurídicas concretas y la convicción en la población que las mismas serán respetadas, porque existe la ficción que las leyes son conocidas por todos (la ignorancia del Derecho no es excusa para violarlo).

III) Seguridad como estabilidad del Derecho, porque las normas sólo podrán modificarse acorde a los procedimientos establecidos, a manos de los órganos competentes, siguiendo un *cursum* de racionalidad y previsibilidad de las mutaciones.

Por ello, para los tradicionalistas, “*la declaración de inconstitucionalidad de las leyes importa un desmedro a la seguridad jurídica*” (Alterini, 1993), consagrando una suerte de principio de infalibilidad de las mayorías legislativas y administrativo-políticas coyunturales. Ello supone el dogma teísta que el Legislador jamás se equivoca ni responde a lobbys, intereses particulares o prejuicios al sancionar las leyes. En nuestro país, este último aserto resulta notoriamente inaplicable a tenor de la experiencia histórica, pues ha servido para legitimar vía judicial cuanto abuso de poder o conculcación de derechos personales con invocación de “emergencia” han propiciado las administraciones situacionistas.

Sabemos los nativos que la seguridad jurídica como tal, según se la aborde desde lo económico o lo jurídico, es de relativa vigencia y eficacia. Aún en las democracias consolidadas las leyes son violadas sistemáticamente por los encargados de aplicarlas (recordar las torturas a prisioneros de guerra por parte de la Administración Bush o la autorización para torturar presuntos terroristas palestinos resuelta por la Suprema Corte israelí, países ambos paradigmas del Estado de Derecho concebido a la manera anglo-europeísta), la misma flexibilidad de la dinámica económica choca con la idea de la seguridad jurídica que sus operadores reclaman, el Derecho no es aplicado de la misma forma por los jueces acorde a la importancia político-social de los justiciables (tener presente la reiterada impunidad de la clase política argentina, donde no hay virtualmente condenados por los reiterados fraudes al erario público –potenciación injustificada de deuda externa e interna incluida–), el principio de legalidad es sustituido muchas veces por el principio de la arbitrariedad (eximir de impuestos a los jueces o a los huelguistas petroleros), en las recurrentes situaciones de “emer-

gencia” las normas de “necesidad y urgencia” creadas por las malas administraciones se revierten en contra de sus víctimas (el pueblo llano) en formas de limitaciones “transitorias” de sus derechos fundamentales (confiscación de ahorros, pesificación, devaluaciones, impuestazos, supresiones del derecho de huelga, derechos políticos, desapariciones forzosas, supresiones de identidad e *ainda mais*).

Lo que raramente se ha visto afectado es el significado económico de la seguridad jurídica (a favor del inversor, extranjero generalmente), en virtud del cual se han respetado a rajatabla los contratos leoninos en que el país fue parte (como los subsidios a las empresas privatizadas –recordamos que privatizamos en los 90’s para no subsidiar más y para que el inversor privado corriese con el riesgo capitalista del mercado–), sometiéndonos a tribunales extranjeros en caso de divergencias, soslayando incumplimientos contractuales del inversor, etc.

Podrá entonces alguno afirmar que la seguridad jurídica es una abstracción entre nosotros por la baja calidad institucional y por el déficit axiológico-cultural de las élites dirigentes nativas...

Además de todos estos fenómenos, la seguridad jurídica es transformada en una verdadera idea virtual por un enemigo solapado que pocos reconocen como tal: la evolución o el cambio sociales.

II. Cuando el diabólico cambio social mete la cola...

Uno de los factores que atacan el inmovilismo de la visión tradicional del Derecho, es el llamado cambio social. Habremos de desarrollar las particularidades de este fenómeno que tiene directa influencia sobre la pretendida vigencia de la seguridad jurídica.

II.1. Los agentes del cambio social

Por tales “agentes” se entiende a los componentes colectivos humanos del cambio social: 1) “las elites” (o grupos dirigentes, o grupos influyentes), 2) los movimientos sociales y 3) los “grupos de presión”. Debe considerarse también el vínculo existente entre los líderes y los grupos que los sostienen y, finalmente, determinados rasgos psicológicos de los conductores de tales grupos innovadores.

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

Campamento Judicial de Miramar

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

Las elites

Las elites (palabra de origen francés: *élite*), pueden identificarse desde varios puntos de vista, según el autor que las describa o analice. Pareto, sociólogo italiano vinculado al fascismo, decía que las elites suelen estar compuestas por aquellos que manifiestan unas cualidades excepcionales o dan pruebas eminentes de aptitud en una materia o actividad cualquiera; quienes por sus trabajos o sus dones naturales conocen un éxito superior al término medio humano, quienes por sus cualidades eminentes gozan de poder o prestigio. En virtud de ello hay una circulación de las elites, porque siempre acceden a puestos de poder y prestigio los más dotados (se trata de una visión ingenua y parcial del poder y del prestigio sociales).

Otro sociólogo italiano, Mosca, definía las elites como aquella minoría de personas que detentan el poder en la sociedad (asimilando las elites con las clases dirigentes o dominantes). Lo que les permite mantenerse en el poder es su organización y estructuración: elaboran entre sí lazos de parentesco, intereses comunes, vínculos culturales que les proporcionan unidad de pensamiento y cohesión en la acción. Si, además, están dotadas de poderosos medios económicos, pueden asegurarse el poder político y la influencia cultural sobre las mayorías mal organizadas. Pero las elites no son totalmente homogéneas: en realidad están estratificadas (cristalizadas). Casi siempre puede observarse en ellas a un grupo dirigente que goza de un poder superior a los restantes miembros de la misma elite.

Mosca concluye finalmente en la posibilidad de elaborar una explicación completa de la historia a partir de un análisis de las elites dominantes. La historia es vista

como animada por los intereses y las ideas de las elites poseedoras del poder en cada sociedad.

Un tercer autor, el norteamericano Wright Mills, sostiene que la realidad de las elites es mucho más compleja y diversificada. Estudiando lo que llama la "elite del poder", descubre que ellas se asocian para formar conjunciones de poder que dominen o condicionen a la sociedad. Descubre que siempre se da entre las elites dominantes un interés común por la preservación del statu quo (estado de cosas existente): con una gran honestidad intelectual, pese a su nacionalidad y pertenencia sociocultural, sostiene que los gobiernos y las grandes corporaciones capitalistas tienen también en común ciertos intereses financieros. Esto explica, a manera de ejemplo, la protección política y militar que todos los países colonialistas han dispensado a las empresas capitalistas que invierten en las colonias o en los países subdesarrollados. Menciona también el ejemplo de los intereses comunes de militares y fábricas de armamentos que se benefician con los conflictos bélicos (la "corporación militar-industrial"), con miras a influir sobre los hombres públicos en materia de incrementos de los gastos de defensa.

Ve Mills asimismo entre las elites una comunidad psicológica o personal: similitud de ideas, mentalidades, intereses, lazos de amistad, parentesco, intercambios de favores, etc. Mills disocia la noción de elite de la de clase social, esbozando los conceptos para elaborar una "sociología del poder".

Pero no todas son elites con poder, sino que muchas no detentan poderes objetivos (políticos, económicos, sociales —el sindicalismo—) sino que ejercen influencia (elites de influencia) sobre la socie-

dad, como los ámbitos académicos, artísticos, deportivos, mediáticos.

Efectuando una síntesis de todos los aportes se puede concebir a las elites como comprendiendo a las personas y a los grupos que, dado el poder o autoridad que detentan o a la influencia que realmente ejercen, contribuyen a la acción histórica de una colectividad, ya fuere por las decisiones que toman, ya por las ideas, los sentimientos o las emociones que expresan o simbolizan.

Tipos de elites

Elas pueden clasificarse de diversas maneras. Si tomamos como criterio el fundamento sobre el que descansa su autoridad o influencia, encontramos seis variantes de elites:

I) **Tradicionales**: Su autoridad e influencia se basan en ideas, creencias o estructuras que provienen del remoto pasado, reforzadas por una aceptación o consenso de la sociedad de manera pacífica.

II) **Tecnocráticas**: Descansan sobre estructuras legales o burocráticas: son designadas o elegidas en base a procedimientos legales evidentes y aceptados o acreditan idoneidad o competencia valorada por criterios conocidos (exámenes, votación popular, antecedentes, antigüedad en el cargo, etc.). Son los altos funcionarios o ejecutivos del gobierno y las corporaciones privadas y constituyen elites "de autoridad" más que elites "de influencia".

III) **De propiedad** (o económicas): Los poseedores de bienes de producción o financieros poseen autoridad o poder como empleadores, prestamistas o influyentes sobre terceros en virtud de esa acumulación y cuyas decisiones influyen en la comunidad propiciando o frenando cambios económico-sociales.

IV) **Carismáticas:** Quienes poseen, o se les atribuye poseer, determinadas virtudes o aptitudes llevadas a grados extraordinarios (santidad, infalibilidad, posibilidad de curar, convocatoria y convicción).

V) **Ideológicas:** Las que se desarrollan y organizan en torno a ideologías, cuyos integrantes participan en la definición de esa ideología, o quienes las difunden como portavoces significativos. Pueden ser elites influyentes aunque carentes de autoridad oficial (contra-elites o elites alternativas), que propicien el cambio (innovadoras, progresistas, revolucionarias) o lo retarden (conservadoras, reaccionarias). Otras simplemente se dedican al profetismo (vaticinar cambios, aunque sin mayor coherencia lógica).

VI) **Simbólicas:** Aquellos integrantes de grupos que representan maneras ideales de ser, de sentir, de pensar (artistas, deportistas, mártires o víctimas de persecuciones o genocidios, galardonados famosos).

¿Cómo hacen las elites la acción histórica?

Se advierten al respecto tres modalidades principales:

I) En virtud de la adopción de decisiones: propiciando, resistiendo o acompañando actitudes de

significación social (por ejemplo: al pago de impuestos, a la entrada en guerra, a las modificaciones de una ley esencial)

II) Por creación o permanencia de estados de conciencia colectiva: La percepción clara o falsa que la colectividad en cuestión tiene acerca de sí misma, de lo que ella es y lo que pretende ser, o de la propagación de nuevas ideologías (los argentinos somos derechos y humanos).

III) La ejemplaridad: Por la posibilidad que asumen de ser símbolos vivos de determinados modos de pensar, de sentir y de obrar y la eficacia con que muchos miembros de esa colectividad se identifican con los conductores o símbolos de esas elites (vgr. el Doctor Laureano Maradona o Diego Maradona).

La multiplicación de las elites en todas sus variantes es una característica natural de la mayor complejidad de las sociedades modernas, de sus múltiples intereses, variedades y conflictos resultantes. Por eso resulta inapropiado hablar que en nuestros tiempos se produce un ocaso de las ideologías, sino más bien que lo que tenemos son ideologías más puntuales, efímeras y menos abarcoradoras.

Lo que tenemos es un tiempo de aceleración de la historia por-

que los acontecimientos se suceden a un ritmo mucho más rápido que antaño y su aprehensión e internalización por la sociedad no se produce o lo hace de manera confusa e incompleta.

Los movimientos sociales y los grupos de presión

Desde un punto de vista descriptivo podemos entender a un movimiento social como una organización netamente estructurada e identificable, que tiene por objetivo explícito agrupar miembros con miras a la defensa o promoción de determinados objetivos (Rocher, 1996). Los movimientos sociales se caracterizan entonces por ser reivindicativos (hacer conocer y triunfar ideas, intereses o valores), activos (la pasividad no suele producir cambios), proselitistas y de acción pública (la intrascendencia no atrae adeptos).

Sus objetivos pueden variar desde modestas apetencias (la autonomía comunal de una población) hasta virtuales utopías (el cambio del orden establecido); los medios a emplear pueden incluir desde mera publicidad, presión moral o afectiva, o incluso violencia física e intimidación. Todo movimiento social tiene (Touraine, 1969): 1) una identidad (expresa a



FEDA
Federación Judicial Argentina

Rincón 74 - Buenos Aires - Argentina / Tel. (5411) 4951-1455 / (5411) 4951-2758

**OTRA FORMA DE JUSTICIA, LA DE TODOS, ES POSIBLE,
PORQUE UN MODELO DE SOCIEDAD DISTINTO ES POSIBLE**

quiénes representa o dice representar); 2) se maneja por un principio de oposición a algo (su existencia se basa en que ciertas ideas no son admitidas por el medio en que se mueve o porque determinados intereses particulares son reprimidos) y 3) por otro principio de totalidad (actúa en nombre de ciertos valores superiores, de grandes ideales, de una determinada filosofía o teología. Aún en caso de actuar en nombre de grupos particulares, los movimientos sociales afirman hacerlo siempre en con sustento en valores y realidades universales que son admitidos, o debieran serlo, por todos los hombres y colectividades).

Los movimientos sociales vendrían a ser uno de los lugares estratégicos del cambio social pues en ellos se crean y explicitan los nuevos valores (recordar al respecto, el nacimiento de los movimientos ecologistas como "Greenpeace" y los "partidos verdes" para instalar a nivel mundial la preocupación por el medio ambiente; el movimiento gay-lésbico para la tolerancia y posterior aceptación de la identidad sexual diferente y las "uniones civiles"; la prédica de pacifistas como Martin Luther King y Rigoberta Menchú, a manera de ejemplo y las ONG'S militantes -Madres y Abuelas de Plaza de Mayo- en la difusión e instalación de derechos humanos y de las minorías... y los ejemplos pueden extenderse hasta el infinito).

Ello ocurre porque los movimientos sociales cumplen, de hecho, funciones de:

I) mediación entre las personas, por un lado y las estructuras y realidades sociales por otro, con papeles muy importantes de agentes socializadores y de participación;

II) clarificación de la conciencia colectiva y combativa en pro de determinadas cuestiones (recordar

la crisis local del 2001, los "cacero-lazos" y el "que se vayan todos", referido a la clase política existente);

III) presionar sobre las autoridades constituidas o elites de poder para lograr acciones de parte de estas últimas favorables a los intereses o ideas que el movimiento defiende. En este aspecto, los movimientos sociales funcionan como un grupo de presión.

Movimiento social y grupo de presión no son sinónimos, pues los segundos constituyen sólo una actividad determinada que suelen cumplir los primeros. La difusión de las ideas, la captación de adeptos, la militancia y la acción que no esté dirigida hacia autoridades y élites de poder para obtener acciones de éstos en su favor, no hace de un movimiento un grupo de presión. Sólo cuando se da esta conducta específica (lograr decisiones que no surjan de los medios legítimos de representación política), podemos de hablar de "grupos de presión".

Tales grupos son de muy diferentes naturalezas: organizaciones profesionales legítimas e informales, agrupaciones de vocación ideológica, "lobbys" no evidentes con fines no explicitables para el gran público, etc.

III. Explorando aclaraciones que no oscurezcan: en la búsqueda del marco teórico perdido

Presentado el problema en sus dos aspectos que se evidencian a "priori" como antagónicos, entendemos el porqué los juristas tradicionales (conservadores los llama Fucito, 1993, 59) desprecian a la Sociología, o su variante para ellos más peyorativa, el llamado "sociologismo", en el análisis del Derecho, al que atribuyen en última ins-

tancia la pretensión de destruir toda estructura normativa.

Citando a Bergalli, Fucito pone las cosas en un punto de partida para meditar: *"El aislamiento en que la ciencia (disciplina) del Derecho se recluyó y su distancia de las demás ciencias sociales en general (Antropología, Psicología, Sociología), tuvo un claro motivo en la necesidad que tenían los regímenes autoritarios por apartar toda posibilidad de crítica a su legislación y en general a sus sistemas de control social..."*

Así, para escuelas jurídicas "puras", devenidas en autoritarias por la consecuente defensa de la estabilidad del *statu quo* que terminan efectuando, hay que eliminar cualquier contaminación sociológica del carácter técnico-formal-racional del Derecho, lo cual justifica apriorísticamente el contenido de esa normatividad en la medida que provenga de los organismos formales del Estado; para ellas, las normas, una vez creadas, se aplican geoméricamente a partir de fórmulas nítidas, que permiten precisión ineludible. Se convierten así estas corrientes "puras" y "neutrales" en meras posturas dogmáticas y, por ello, ideológicas.

Olvidan los "anti sociologistas" que uno de los fundamentos mismos de la Sociología (recordar las obras de Weber y Durkheim entre los padres iniciadores), es el estudio de las normas, porque toda conducta social recurrente es normativa. Lo que no debiera hacerse es reducir ese estudio a meros silogismos argumentales o seudomatemáticos propugnados por los dogmáticos.

Si el panorama dicho lleva a la destrucción del Derecho (que es una más de las manifestaciones sociales), sería porque esta disciplina mayormente estática, con pretensiones de brindar seguridad, no

soporta con tales imposiciones el cotejo con la cambiante realidad social a la que en apariencia está destinada a reglar: debe colocarse de manera artificial, intemporal, sobre la sociedad, sirviendo a ideologías que se consideran custodias tutelares e intérpretes autorizados de toda acción social. Si el Derecho se destruyere al cotejarlo con la realidad, como no lo hace la Sociología y pervive, sería porque se auto adjudica poseer carácter supra temporal, seguro, estable. Entonces, sus normas —en la medida que la sociedad cambia aceleradamente por los diversos factores que sintéticamente vimos en el apartado II— se transforman en imposiciones irrazonables y autoritarias que van perdiendo paulatinamente legitimidad y eficacia en la medida que la distancia entre realidad social y Derecho se ensancha. Si el fenómeno se da de esta forma, el Derecho deja su pretensión de ser ciencia para transformarse en una mera disciplina dotada de una razón instrumental: el control social, aunque funcional a los factores de poder.

Lo que antecede no significa negar la influencia del orden jurídico sobre las conductas humanas y que esto fuere el punto de vista de la sociología jurídica. Hay varios factores que influyen para que se produzca la adecuada interacción entre Derecho y cambio o evolución social:

1) Que la ley goce de autoridad y prestigio (que posea consenso o sea aceptada, aunque resulte producto de una coacción legítima aunque interpretada por sus destinatarios como justificada);

2) Que las nuevas normas fueren compatibles con los principios culturales y jurídicos de orden superior preexistentes;

3) Que las variantes normativas introducidas puedan justificarse frente a sus destinatarios por razo-

nes de interés general, mayoritario o meramente coyuntural;

4) Que la imposición de la norma sea tempestiva en respuesta a las necesidades de cambio;

5) Que el Estado (sus autoridades temporales), se encuentren comprometidos con los cambios normativos;

6) Que quienes detenten algún tipo de poder acaten las normas o el resultado de las decisiones legales que los afecten, sin tratar de influir en el aparato judicial;

7) Que todos los lesionados por el nuevo orden jurídico tengan expedito acceso en revisión al sistema judicial para evitar excesos o demasías.

De tal modo, las relaciones entre el cambio jurídico y el cambio social pueden ser detectadas por la vía de cuatro variables:

1ª) Cambio originado en la sociedad (pero fuera del sistema jurídico), que incide en el sistema jurídico, aunque agotándose allí (por ejemplo: pérdida de vigencia del matrimonio legítimo);

2ª) Cambio originado en la sociedad, que vuelve a ella por acción del sistema jurídico (prohibir la reelección indefinida en los cargos políticos);

3ª) Cambio que comienza en el sistema jurídico y que ejercita toda su fuerza dentro del mismo (modificación de las leyes procedimentales) y

4ª) Cambio que se origina dentro del sistema jurídico y que, por su intermedio, ejerce su influencia en toda la sociedad (recuperación de la aptitud nupcial).

En conclusión, una seguridad jurídica entendida al modo de Alterini o los positivistas clásicos, se transforma en una mera entelequia especulativa sin posibilidad de correlación con la realidad.

El desvío de este instituto de su sentido histórico original (garantizar el acceso y la aplicación del Derecho para todos los habitantes) y su reificación como un valor de contenido primordialmente económico, es una característica del pensamiento jurídico pos modernista y globalizador.

Ontológicamente, tal seguridad es contraria al fenómeno del cambio social, que motorizado en nuestros tiempos por una multiplicidad de factores con dinámica propia, obliga a un replanteo del concepto.

Formulados así los extremos del debate: ¿Es posible sintetizar la necesidad de una adecuada vigencia del Derecho con el desafío que presentan los conflictos, tensiones y re acomodamientos de intereses y garantías demandadas por la evolución social? Este es uno de los temas más álgidos de la iusfilosofía y la sociología jurídica actuales, intentaremos, con la modestia de nuestros bagajes, proponer un proto-marco teórico para responder

NARO S.A.

**RECUPERACIÓN DE APORTES
PARA SINDICATOS Y OBRAS SOCIALES**

Desde 1990 al servicio de la recaudación

Sarmiento 1426 - 1º Cuerpo - 4º Piso • Capital Federal

TE: 4372-7406 4374-7294

e-mail: naro@portrabajar.com.ar

afirmativamente a la pregunta anterior.

Volviendo por un momento al pensamiento de Luigi Ferrajoli, sería necesario establecer inicialmente un distingo entre lo que llamaríamos el contenido sustancial del principio de la seguridad jurídica y su contenido material.

Para ello habremos de dar por sentados varios presupuestos: I) Si creemos que es posible la existencia de un meta-Derecho limitador del poder; II) si vemos al Derecho como una mera realidad artificial construida por los hombres; III) si también vemos al Derecho como la ley del más débil que se opone a la ley del más fuerte propia del estado de cosas dado por la naturaleza... será necesario con estos principios establecer una regulación jurídica del Derecho positivo mismo, por la implantación de un sistema artificial de garantías, que en cada instituto jurídico preestablezca los contenidos sustanciales de estos últimos; IV) Que ese sistema artificial de garantías prevea losa mecanismos instrumentales para asegurar su eficacia sustancial más allá del mero discurso dogmático o jurisprudencial de vigencia.

Así, en el instituto "seguridad jurídica", y como principio protectorio del más débil, ninguna duda cabe que el significado tomado del diccionario y citado al comienzo, como garantía contra los abusos del poder y de la vigencia irrestricta de los derechos humanos básicos (a la vida, a la libertad en sus diversas modalidades, a la integridad corporal, a la dignidad, a la salud, la educación, la seguridad en la persona, a la igualdad efectiva de oportunidades, a la no discriminación) no debiera ser restringido bajo invocación de emergencia alguna, tanto más cuando ella fuere originada en acciones de las

elites con poder. He aquí un ejemplo del contenido sustancial de la seguridad jurídica.

En cambio, cuando la seguridad, como en el caso de la definición de base económica (protección de los negocios y las inversiones) de Alterini, fuere una justificación para beneficiar los intereses de los poderosos, para validar las imposiciones de los mono y oligopolios, las pretensiones imperiales de penetrar, dominar o destruir mercados nacionales; para crear desocupación, desmejora en las condiciones de vida de la población, explotar y destruir el medio ambiente, socializar las pérdidas de los negocios privados a través de la asunción de deuda pública, potenciar las desigualdades existentes o agudizar las tensiones sociales, no podrá invocarse ninguna regla de "seguridad jurídica". Cuando el contenido material del principio se opusiere a su contenido sustancial, ninguna solución judicial o administrativa debiera ser válida, oponible o ejecutable en Derecho.

Es más, el sistema de libertad de mercado que es la base del sistema capitalista que conocemos, se muestra incompatible con el principio de la seguridad jurídica planteado por juristas como Alterini, a poco que se desarrolle a su respecto el pensamiento alternativo.

Si el mercado, para las teorías más en boga, es competencia, innovación permanente por bajar costos y mejorar calidades, por ofrecer productos que satisfagan cada vez más las necesidades de los consumidores y propendan a la mejora continua de sus condiciones de existencia, ¿qué interés social existe en garantizar la estabilidad de los negocios y contratos—más allá de su perfección formal en lo jurídico— de quienes sólo bus-

can obtener beneficios con productos o servicios más costosos, ineficientes, resultantes de maniobras perturbadoras del mercado o evasiones fiscales y previsionales...?

Lo que aquí se plantea no es de fácil asunción y solución pues se trata de un aspecto no menor de una de las grandes cuestiones de la pos modernidad, que Locke esbozara en una suerte de puja entre dos principios: la defensa de los derechos del hombre y la racionalidad instrumental, pues cuanto más esta racionalidad construya un mundo de técnicas y poder, tanto más se aleja de la invocación de los derechos humanos. Dice sobre el punto Touraine (b, 2000): *"Por eso la Declaración de los Derechos del Hombre es burguesa y al mismo tiempo defensora del derecho natural; su individualismo es afirmación del capitalismo y al mismo tiempo resistencia de la conciencia moral al poder del príncipe. Creación suprema de la moderna filosofía política, la Declaración de los Derechos contiene ya en sí las contradicciones que van a desgarrar la sociedad industrial..."* ♦

Morón, South America, 2009

Bibliografía

- Alterini, Atilio Aníbal, "La inseguridad jurídica", Abeledo-Perrot, 1993.
- Fucito, Felipe. "Sociología del Derecho, El orden jurídico y sus condicionantes sociales", Ed. Universidad, Buenos Aires, 1993.
- Rocher Guy, "Introducción a la Sociología General", Ed. Herder, Barcelona, 12ª Edición, 1993.
- Sagüés, Néstor Pedro, "Elementos de Derecho Constitucional", 3ª Ed., 2001, Astrea, Buenos Aires, Tº II, págs. 372/4.
- Touraine, Alain. I.- "Sociología de la acción", Ed. Ariel, Barcelona, 1969. II.- "Crítica de la modernidad", Ed. FCE, 6ª reimp. Buenos Aires, 2000.

El bolsillo, la víscera más sensible

-----> por Héctor Pedro Recalde¹

Quiero empezar estas líneas con algunas reiteraciones de otros escritos y también de viejas expresiones verbales; aclaro esto para aventar la sospecha, en todo caso prematura, de que el Alzheimer hubiera invadido mi territorio cerebral.

Se trata de reivindicar la alegría de la militancia y el orgullo de ser esencialmente abogado y especialmente laboralista. Si soy industrialista, es porque creo en el proceso de sustitución de importaciones y en la importancia de incorporar valor agregado a nuestras materias primas (léase *comodities*).

El acceso a la justicia requiere de abogados que en ejercicio de esa, su profesión, presten un servicio imprescindible para una sociedad que quiere ser republicana y democrática. En el caso concreto de nuestra especialidad, como valor agregado, digamos que se añade el carácter social y por ese camino se contribuye a la construcción del Estado Social de Derecho o, como diría Arturo Sampay (no Sabsay), del Estado de Justicia.

Apunto, con las afirmaciones precedentes, a demostrar que no somos industriales. Que nuestro trabajo no es una industria, ni lícita ni ilícita; que es eso: un trabajo. Somos trabajadores del derecho, por ley auxiliares de la justicia, y por vocación militantes de la justicia social.

Va de suyo que ésta es una respuesta liminar a las descalificaciones de los capitanes de la industria, de los tenientes de la construcción, de los brigadieres del comercio, de los generales rurales y de los tenientes generales mediáticos quienes –en defensa de ese sistema de negocios llamado L.R.T. y en nombre de la previsibilidad de la rentabilidad y del lucro– terminan postulando una mayor inseguridad jurídica y pretendiendo una nueva ley inconstitucional que bloquee –frontal u oblicuamente– el acceso a la justicia. Una nueva ley en la cual –en clara violación al derecho constitucional que garantiza a los asalariados el derecho al “...control de la producción...”– se niegan a la incorporar los **comités mixtos de higiene y seguridad** para prevenir accidentes², resisten la calificación de enfermedades que son profesionales como tales y no inculpables y retacean *ad infinitum* tarifas resarcitorias justas. En definitiva, verdaderos **industriales promotores del juicio**.

Estas afirmaciones no obstan a lo siguiente:

a) Mi orgullo de ser laboralista tiene que ver con la convicción con la que defendemos trabajadores, lo que además de formar parte de nuestro sustento, forma parte fundamental de nuestra militancia; b) De ninguna manera lo antedicho descalifica, ni pretende hacerlo, a los abogados que defienden trabajadores por pensar que es la mejor manera de obtener resultados en el ejercicio profesional; c) tampoco a aquellos otros que, por convicción, por ideología, por filosofía, defienden empresas. Todos ellos merecen nuestro respeto. No me sucede lo mismo con los que supuestamente defendiendo trabajadores incurren en patologías, en mero mercantilismo ni en otras actitudes desleznables. Estos son funcionales a la derecha y dan de comer a las fieras.

No voy a reiterar lo que los lectores de Causa Laboral conocen, pero como Ortega y Gasset³ sostenía que lo obvio a veces no lo era tanto, repito algunos conceptos. Nosotros, los del apartado a) –no “grupo A”– financiamos los gastos del juicio, si hacemos una mala defensa perdemos tiempo, prestigio y no cobramos honorarios, cosa que también puede sucedernos si el juicio se pierde por temor de los testigos propuestos por el actor, etc. Sólo cobramos honorarios si el juicio se gana... Y si se cobra. Esto no sucede en el resto de los fueros.

Este relato encuentra justificación en los ataques que ya sufrió el conjunto de laboralistas y que creo que van a recrudecer por la reforma de la Ley 24.557. Y sin embargo nosotros, con nuestra actividad, ayudamos a que opere una más justa distribución de la riqueza.

La tensión entre los derechos humanos de segunda generación –los derechos sociales y laborales– y la tasa de rentabilidad de las empresas, engendra respuestas descalificatorias que, intencionadamente, oscurecen la verdadera discusión. Tenemos que estar preparados para el debate que se aproxima, teniendo muy presente la trascendencia del poder que detenta la corporación mediática, en la defensa de los intereses de los grupos económicos. En particular, y por entender que desde lo particular se vinculan con lo general, también quiero compartir con los compañeros y compañeras algunas otras reflexiones que se vinculan con la ética, las convicciones y las responsabilidades.

Muchas cosas me impactaron profundamente desde mayo de 2003. Confieso que copié a Néstor Kirchner

cuando dijo que no dejaría sus convicciones en la puerta de la Casa de Gobierno. En mi caso, mi portal está en el Congreso y entro siempre con las mismas convicciones de toda la vida. Las transformaciones de fondo fueron muchas. Déjenme sintetizarlas en dos de ellas, ocurridas durante el gobierno de la Dra. Cristina Fernández: el final del latrocinio contra los jubilados y el país de las AFJP y la asignación universal –sí: *universal*– por hijo. Son dos cambios estructurales.⁴

Tantos años en la oposición generaron en mí una suerte de inercia que me llevó, inicialmente, a que me diera “calor” mi rol oficialista. A poco de andar, ese “lorca” se transformó en orgullo. No se me escapa todo lo que falta, pero nadie puede cuestionar el rumbo. En esta dialéctica estoy convencido de que el manejo de los tiempos no genera contradicción entre la ética de la convicción y la ética de la responsabilidad. Y esto lo podría discutir 82 veces, sin moverme en mis convicciones.

Con estos paradigmas asumí mi responsabilidad como Diputado Nacional, sin desconocer que iba a sufrir ataques personales por proyectos de mi autoría que tocaron varias vísceras sensibles. (Perón dixit).

Veamos: ¿se acuerdan de los vales alimentarios o tickets canasta? Durante 18 años no aportaron nada al sistema previsional. Sólo durante la mitad de ese lapso se derivó una parte de esos ingresos (14%) a los recursos relativos a las asignaciones familiares. Su eliminación representa hoy para el Fisco, mil seiscientos millones de pesos (\$1.600.000.000) anuales. Eso significa que ya desde 1989 **varios bolsillos** –no del Estado ni de los trabajadores– **se llenaron con unos veintiún mil millones de pesos (\$21.000.000.000)**. ¿No es poco verdad?

En realidad no fueron tantos los proyectos propios que se convirtieron en ley, seguramente por aquello que decía el General Perón de que las cosas hay que hacerlas “en su medida y armoniosamente”. Como participo de esa metodología, se podría comparar lo hecho con lo que falta hacer, que es mucho más. Lo sorprendente es que para algunos sectores económicos no hay parangón que les venga bien. La metodología de la eliminación de los tickets, que no fue de golpe y porrazo, sino al cabo de 9 embarazosos meses de discusión y de 20 meses en total para su extinción definitiva, tiene que ver con la parábola de las ranas y del agua hirviendo. Pusimos las ranas en agua fría a calentarse. Si las hubiéramos puesto en agua hirviendo no se hubieran comido el sapo y habrían saltado al toque de la olla. Claro, un método distinto utilizaron nuestros criollos en las invasiones inglesas y como se sabe, con excelente resultado.

Tal vez otro proyecto que molestó fue que en caso de duda el juez laboral deba estar a favor del trabajador. Esto ni siquiera fue una creación normativa del peronismo que luego hiciera desaparecer la dictadura. Es el “*favor debilis*” del derecho romano (Art. 9 L.C.T.). O aquel otro que presume que el trabajador voluntariamente no le regala derechos a su empleador. Cuando Diógenes le recomienda a Mendieta, “negociemos”, no le dice que regale nada, sino que busque un “*do ut des*” (Art. 12 L.C.T.).

Seguramente las quejas tengan en cuenta la vertiginosidad de los cambios que propuse. Por ejemplo que la jornada de trabajo se limite a las 8 hs. diarias o 48 hs. Semanales (Art. 198 de la LCT modificada por la ley de empleo de 1991, y Art. 3º ley 11.544). Después de todo, sólo pasaron 120 años desde que el movimiento obrero argentino lo

viene reclamando, o sea ni siquiera un bicentenario. Espero que nadie considere un ataque a la libertad de prensa la ley que elevó de 3 a 4 los feriados nacionales por año de que gozarán nuestros compañeros canillas al consagrarse el 7 de noviembre, en homenaje a Florencio Sánchez, como día del canillita.

Todos sabemos que hay trabajos muy duros, desarrollados en zonas inhóspitas. La ley 26176, disminuyó el impuesto a las ganancias que entre otras causas y por esas razones, benefició a los trabajadores petroleros, proyecto que, como muchos otros, suscribiera el bloque oficialista que integro.

Con el matrimonio gay se puede estar de acuerdo (mi caso) o en desacuerdo, pero son muy pocos los que aún desaprobándolo, niegan que haya desigualdades que deban ser corregidas (véase propuesta de unión civil. Afortunadamente ya es ley el matrimonio igualitario). Bueno, en el contrato de trabajo, universalmente la doctrina *ius laborista* parte de la base de la existencia de desigualdades entre patrón y obrero, que deben ser corregidas por el amparo legal. La excepción fue la dictadura militar y no creo que se invoque esta fuente para criticar mi proyecto (Art. 17 bis de la L.C.T.). Vale la pena recordar que el art. 14 bis (1957) de la C.N. comienza diciendo que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...” y que el art. 75 inc. 19 (1994) consagra el principio de justicia social y de progresividad de los derechos. Estas cláusulas constitucionales refuerzan el sentido tutelar del derecho del trabajo.

Por suerte, con la ley que impide que los bancos le cobren comisión a los más de 7 millones de trabajadores que tienen cuentas sueldo, comparto “culpas” con el Diputado Norberto Erro. Esta ley significó una transferencia de unos 500

millones de pesos a favor de los asalariados.

La CSJN dijo que era inconstitucional el tope legal puesto a las indemnizaciones por despido. Qué mejor seguridad jurídica, entonces, que la de corregir la ley inconstitucional para evitar juicios laborales innecesarios y contraproducentes. Esto puede disgustar a algunos, pero el llanto debe mojar la calle Talcahuano, no la Av. Rivadavia. En todo caso vale la pena decir que en 1945 la indemnización mínima por despido equivalía a comprar 3.333 kg. de pan (homenajeo así al ex juez laboral Héctor Genoud) y en la actualidad, pese a la derogación de leyes regresivas, se redujo a 248 (\$1740, smvm / \$7 el kg. de pan).

También quiero referirme a un anteproyecto de ley que estoy elaborando, haciendo interconsultas con aportes de especialistas de varias disciplinas, relativo a un derecho constitucional: **participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas**. En la reforma de 1957, proscripto el peronismo, se sancionó, entre otros, este derecho de los asalariados. Me parece que ningún derecho constitucional debe ser letra muerta. Estoy dispuesto a ver, mediante un amplio debate, cómo se implementa, ya que no se podría discutir su procedencia por-

que está garantizado por la Constitución Nacional, pero sí sus alcances. Creo que tal vez su mera enunciación asuste a algunos, pero no es esa mi intención. Prefiero el diálogo razonable para ver como la regulación legal de **un derecho que es operativo** y debe ser garantizado, puede ser viabilizado en beneficio de los trabajadores –y no solo en los que laboran en empresas con ganancias sino también (p.ej. un fondo solidario) en los que se desempeñan en empresas que empatan o pierden– pero también en beneficio de las empresas –sobre todo de las pequeñas–, de la inversión, de incentivos a la producción (pensemos, p.ej. en el mercado interno) y del pueblo en su conjunto. La idea es que contribuya a una sociedad más igualitaria, más solidaria y más justa. Tal vez haya más coincidencias que las esperables. Por lo menos a eso aspiro.

Realmente no sería auténtico si dejara pasar por alto algunas declaraciones empresarias que cuestionaron a nuestro gobierno, como si no se respetara “...*Un marco institucional republicano sólido, la seguridad jurídica, reglas de juego estables y previsibles y el pleno respeto por la actividad privada...*”⁵. Pocas veces en nuestra historia tuvieron plena vigencia esas “reivindicacio-

nes” que ahora levantan esas corporaciones multirrubros, primero alentadas y ahora presididas fácticamente por corporaciones mediáticas. El Decreto 222/03 firmado por el Dr. Néstor Carlos Kirchner, fue la máxima expresión de seguridad jurídica para **todo nuestro pueblo** (no para solo algunas corporaciones) al integrar esta Corte Suprema de Justicia. Esas declaraciones, al ser meramente retóricas, le dan un gusto a intenciones condicionantes de la soberanía popular, más allá del desconocimiento de la penosa historia de la que hacen gala los “declarantes”, historia de la que fueron protagonistas.

El marco institucional republicano exige que para gobernar se necesita ser votado por el pueblo. Se acerca una buena oportunidad para que se presenten a elecciones. ♦

Notas

1. Diputado Nacional.
2. En realidad, como sabemos y siendo evitables, no son en verdad “accidentes”.
3. “Ambos” diría Minguito
4. Ver nota de Alfredo Zaiat, Pág./12 del 10/7/10.
5. Ver nota de Horacio Verbitsky en Pág./12 el 15/8/10.

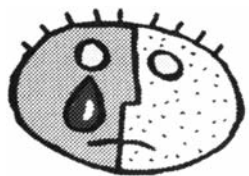
S.U.T.N.A. SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL NEUMÁTICO ARGENTINO

fetia
Federación
de Trabajadores
de la Industria
y Afines



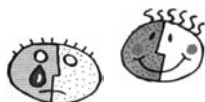
Adherido al ICEM y FUTINAL





Lágrimas y Sonrisas

Medallero
La tortuga y la liebre



Sin entrar a considerar ninguna otra cuestión que la velocidad, otorgamos para el medallero de este número el premio *lenteja* al JNT 63 (un año para abrir a prueba) y el premio *speedy* al JNT 66 (rapidez en todos los trámites)

Pero todavía hay operadores del derecho a quienes no les tiembla la sesera cuando afirman que el Estado, por un principio de derecho administrativo, no puede cometer fraude laboral



El colega nos cuenta que atiende en la consulta a una estudiante de ciencias económicas (UBA), a quien la facultad destinó a trabajar en la AFIP. Cumple tareas administrativas en el Sector Compras. Trabaja allí todos los días desde hace tres años y no se trata de una pasantía, pues la hacen facturar como monotributista. Paradójico, dice el colega, le resultó remitir la intimación y el aviso designados como a. y b. por el art. 11 inc. b de la ley 24013, a la misma persona ...

¿Que tú dices, compañero convencional constituyente?



No fueron infundadas las sospechas que reveló el directivo de la UIA Héctor Méndez al sostener que el proyecto de ley que pretende implementar la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas es "propio del régimen cubano" y al sugerir al impulsor del proyecto, el diputado Héctor Recalde, que "se vaya a Cuba". En efecto, luego de un profun-

do estudio de los antecedentes, en su condición de periodista de investigación que tiene acostumbrados a los lectores de esta sección a un tratamiento serio de todos los temas, este cronista está en condiciones de afirmar que es falsa, acaso divulgada por la CIA, la versión de que la famosa expedición que llevó a los revolucionarios cubanos, a bordo del Granma, a pelear a la Sierra Maestra y finalmente a derrocar a Batista, haya sido organizado en México. Por el contrario, ese viaje se habría preparado desde Buenos Aires, mientras Ernesto Guevara de la Serna, aprovechando su acento argentino y Fidel Castro Ruiz, lógicamente afeitado y de civil, se infiltraban entre los convencionales constituyentes de 1957 y lograban colar en el texto del artículo 14 bis el derecho a la "participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección".

De qué hablamos cuando hablamos de inseguridad



A raíz del derrumbe que dejó atrapado a los mineros chilenos, se divulgaron periodísticamente¹ algunos datos que vale la pena reproducir: En 2009 en Chile hubo más de 190.000 accidentes de trabajo. De ellos, 443 fueron fatales. Mientras tanto, para el mismo período, las víctimas mortales de la llamada "inseguridad" (crímenes cometidos por delincuentes) fueron 285 ...

Tordo, ¿le hago una consultita rápida? Total, es nada más que un accidente de trabajo ...



Ricardo *toda realidad puede reducirse a fórmulas matemáticas* Guibourg en DT Abril 2010, pág. 764, en un artículo donde imagina formas distintas del tradicional porcentual para la regulación de honorarios de

letrados, dice que "... en este contexto pienso que un juicio promedio por accidente puede insumir dos horas para la entrevista y la redacción del escrito inicial, diez para audiencias, tres para el ofrecimiento de prueba, las impugnaciones y el alegato, quince para la procuración (incluidas las esperas en mesa de entradas) y cuatro para la atención del cliente a o largo del proceso ...". Confiesa este cronista (a quien sólo evaluar si es preferible la vía sistémica o la extrasistémica y en qué ocasión hacer la opción y acaso plantear las chiquicencias inconstitucionalidades que surgen de la ley de riesgos, le lleva mucho más que ese tiempo) que tuvo que leer dos veces para asegurarse de que, a criterio del autor del artículo, en dos horitas pude uno cómodamente despachar al trabajador accidentado y preparar la demanda. Pero acaso sea el cronista especialmente lento. Juzgue el lector si el tiempo concedido por R.G. le alcanzaría para ello. Y si así fuera, tampoco se entiende el tremendo atraso de la Cámara en el dictado de sentencias definitivas. ¡Si con el criterio que estamos comentando, en dos horitas se pude sacar un fallo! A tres jueces por Sala –bueno como están las cosas pongámosle dos– y seis horas de trabajo matinal, cada tribunal podría emitir treinta sentencias por semana, o quizá sesenta, si total a muchas le pueden poner *la plancha* ¿verdad? ¿Qué, no es así? ¿Qué, porque nunca hizo el cronista una sentencia, acaso no puede imaginar como sería ese trabajo? ¿Qué, acaso *alguien* jamás atendió en su vida a un trabajador accidentado? Cuántas preguntas ...

¿Tu lo sai o tu non lo sai?



Despojándose el cronista del rol de chimentero y colocándose por un instante en el de entendido del derecho, harto de leer fallos y comentarios que malentenden la doctrina del segundo punto del plenario "Tulosai", se ve en la obligación que dejar sentado que no tiene sentido rechazar mecánicamente la inclusión del bonus en la base de cálculo indemnizatoria, si la demandada no acreditó a lo largo del proceso la existencia de un sistema de evaluación del trabajador que diera base al cálculo y al pago de dicho bonus. En negrita, la parte de la doctrina de Tulosai que suele olvidarse: "2. Descartada la configuración de un supuesto de fraude a la ley laboral, la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación del desempeño del trabajador, no debe computarse a efectos de determinar la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 de la L.C.T."

Dulces sueños



Un pajarito vino a contarle a este cronista que un miembro de la Comisión Directiva AAL, ex Tesorero y conspicuo vecino de Ciudad Evita para más datos, concurría semanalmente a una coqueta peluquería de la calle Montevideo, entre Corrientes y Lavalle. Decidido a investigar a fondo el tema, como siempre que de una denuncia seria se trata, aguardó paciente el pasado lunes en el local, disfrazado de manicura, hasta que lo vio ingresar. Constató que se le practicaba un masaje capilar para frenar o acaso morigerar la caída del cabello (tratamiento que sin embargo y a juzgar por los resultados que están a la vista de quien quiera mirar –el sujeto en cuestión está cada vez más parecido a Jorge Telerman–, harían pasible al *coiffeur* de un juicio por mala praxis, de una denuncia penal por estafa o de vaya a saber uno qué terrible venganza) y que luego se dirigía al subsuelo, donde hay unas camillas para la realización de Reiki. Grande fue la desilusión del cronista cuando comprobó que nuestro personaje no era el sibarita de la relajación que imaginaba, pues no utilizaba la camilla para esa técnica oriental de armonización energética sino que la alquilaba al peluquero para el más ramplón menester de ... ¡apollillar una horita! Cumplido el ritual se retira, tan dolape como antes, pero eso sí: hecho –como decía la tía del cronista– una castañuela...

Uno de trámites previsionales



El hombre había ido a la ANSES para iniciar el trámite de la jubilación, pues había cumplido 65 años. Después de una larga cola que le llevó la mitad de la mañana, al llegar a la ventanilla, cuando le pidieron el DNI para verificar la edad, cayó en la cuenta de que había olvidado el documento en su casa. Resignado, pensaba volver otro día, cuando la empleada que lo atendía, amablemente le dijo:

–Desabotónese la camisa.

Un poco sorprendido, el hombre le hace caso, mostrando su abundante vello blanco y la empleada le dice, procesando la solicitud:

–Esos vellos canosos son prueba suficiente para mí.

El hombre vuelve a su casa y, todavía emocionado por el trato recibido, le cuenta la anécdota a su esposa quien, sin levantar la vista de la salsa que estaba preparando, le contesta:

–¡Si serás pelotudo! ¡Te hubieras bajado los pantalones, así te daban además una pensión por invalidez!

1. Mario Wainflod en Página 12 del domingo 5 de setiembre.



Asociación de Abogados Laboralistas

Viamonte 1668, 1º Dto. 3. Ciudad de Buenos Aires

Tel/Fax: 4374-4178

Página Web: www.aal.org.ar e-mail: info@aal.org.ar

7 de Julio

Día del Abogado Laboralista

El próximo 7 de julio es el **DIA DEL ABOGADO LABORALISTA**, instituido por la Ley de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Una fecha propicia, no solo para saludar a todos los asociados, sino también para recordar lo que significa, para la AAL, ser un abogado laboralista. Ya hemos dicho en oportunidades anteriores que, para nosotros, un especialista en Derecho del Trabajo no es, necesariamente, un abogado laboralista.

Para serlo hay que tener un sólido compromiso con la lucha por la construcción de un orden social justo y solidario, en el que el trabajador, en palabras de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, sea realmente un sujeto de preferente tutela.

Abogado laboralista es aquel que piensa el derecho laboral desde el principio protectorio y, por tal motivo, rechaza todo intento de desactivarlo o neutralizarlo. No solo enfrenta con convicción las corrientes ideológicas como el neoliberalismo, que solapada o abiertamente buscan dismantelar la estructura jurídica que tutela los derechos de los trabajadores, sino que se involucra en el diseño e implementación de un modelo de relaciones laborales para el siglo XXI, tal como lo viene haciendo nuestra Asociación.

El verdadero abogado laboralista no solo estudia el Derecho del Trabajo, lo milita. Ejerce con honestidad y eficiencia su profesión, pero paralelamente se compromete y colabora con la tarea de bajar a la realidad la Justicia Social.

Por ello en esta fecha, que nos recuerda a los abogados laboralistas desaparecidos, torturados y asesinados por la dictadura militar por perseguir estos ideales, les hacemos llegar a todos nuestros socios y amigos un afectuoso saludo.

Buenos Aires, julio de 2010

Comisión Directiva de la Asociación de Abogados Laboralistas

Los representantes de la AAL en dos importantes eventos en Brasil

Los Dres. Guillermo Pajoni y Luis Enrique Ramírez, Presidente y Vicepresidente de nuestra Asociación, respectivamente, concurren al IX° Encuentro Latinoamericano de Abogados Laboralistas (ELAL), organizado por la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL), y que se llevó a cabo en Florianópolis, Brasil, entre el 30 de agosto y el 2 de septiembre de este año.

Bajo la convocatoria “**RUMBO A UNA SOCIEDAD PLANETARIA DE INCLUSIÓN Y JUSTICIA SOCIAL. LA CARTA SOCIOLABORAL LATINOAMERICANA**”, concurren representantes de Cuba, México, Nicaragua, Canadá, EE.UU., Bolivia, Uruguay, Argentina y, obviamente, los dueños de casa. Los debates giraron en torno a la búsqueda de un nuevo modelo de relaciones laborales para América Latina, de cara al siglo XXI y en el marco de un proceso de integración regional.

Los miembros de la AAL fueron panelistas oficiales, desarrollando sendas exposiciones, muy aplaudidas por los concurrentes. Asimismo participaron en la reunión del Comité Ejecutivo de la ALAL, en la que se

adoptaron importantes resoluciones vinculadas con la vida institucional de la entidad y con su accionar futuro.

Finalizado el IX° ELAL, dio comienzo el Congreso anual de la Asociación Brasileira de Abogados Trabalhistas (ABRAT), al que habían sido invitados los Dres. Pajoni y Ramírez, el primero como Panelista y el segundo como conferenciante del acto de apertura, lo que prueba las estrechas relaciones que existe entre la AAL y la ABRAT. Una concurrencia que superó los 700 abogados, demuestra la importancia del evento.

Para la AAL, la integración latinoamericana y el diseño de un nuevo modelo de relaciones laborales para los trabajadores de la región, es central para poder enfrentar la nueva ofensiva que, con la excusa de la crisis del sistema capitalista iniciada en el año 2008, se ha desatado contra los derechos de la clase trabajadora. En este marco se desarrolla el accionar de nuestra Asociación, que continuará con nuestra presencia en Colombia en el mes de noviembre próximo, oportunidad en la que llevaremos nuestra solidaridad a los trabajadores, activistas sociales y abogados laboristas del país hermano, frente a la persecución y represión que a diario padecen.

INSCRIPCIÓN A LA A.A.L.

Estimado colega, usted puede asociarse a nuestra institución de varias maneras: on-line a través de nuestra página Web, enviando una copia del presente formulario por Fax o concurrendo en forma personal a nuestra sede.



Sede de la Asociación de Abogados Laboralistas
 Viamonte 1668, piso 1° Dpto. “3” (C1055ABF) Buenos Aires, Argentina
 Horario: Lunes a Viernes de 9.00 a 18.00 hs.
 Tel-Fax (54-11) 4374-4178
 web site: www.aal.org.ar
 E-mail: info@aal.org.ar



Por favor, complete todos los campos del formulario para inscribirse:

Nombre completo: **Domicilio:**
Ciudad: **Teléfonos:** **E-mail:**
Comentarios:
Aclaraciones:

La Asociación Latinoamericana de Jueces de Trabajo designa a sus nuevas autoridades

La Asociación Latinoamericana de Jueces de Trabajo tiene por finalidad congregar a los Jueces de Trabajo de América Latina pugnando por el creciente prestigio de la Justicia del Trabajo, la vigencia de una jurisdicción especial en favor de los trabajadores y la plena efectividad del derecho del trabajo.

En cumplimiento de sus propósitos actúa a fin de promover la valorización de los jueces de trabajo enfatizando la defensa de la independencia judicial; defendiendo los principios fundamentales jurídicos y sociales propios del derecho del trabajo como los derivados de la constitucionalización de los derechos sociales; asegurando los derechos derivados de la libertad sindical y negociación colectiva como instrumentos de mejora de las condiciones sociales y de vida de los trabajadores; promoviendo la resistencia contra la desregulación de los derechos de los trabajadores, la precarización del empleo y la desarticulación o disminución de los derechos sociales; entre otros.

Desde su creación en el año 2006 ha tenido su sede en la República Federativa del Brasil y sus sucesivos presidentes han sido también originarios de ese país.

El pasado 6 de septiembre de 2010 se llevó a cabo en el ámbito de la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la

Justicia Nacional la Asamblea General Ordinaria de la ALJT y como resultado de la votación de sus afiliados, fueron aprobadas por aclamación sus nuevas autoridades, habiendo sido distinguida la República Argentina como nueva sede de la ALJT y con la elección por primera vez de un Presidente que no es originario de Brasil, como es el caso del Juez Oscar Zas.

En la misma oportunidad fueron elegidos para integrar el Directorio Ejecutivo, las siguientes autoridades: Vicepresidente: la jueza María Madalena Telesca de Brasil; Secretario General de Organización y Finanzas: el juez Luis Raffaghelli de Argentina; Directora de Valorización y Prerrogativas de los Jueces de Trabajo: la jueza Julia Mirian Odella Feijó de Uruguay; Director de Cultura y Defensa del Derecho de Trabajo: el juez Alvaro Flores Monardes de Chile.

Mientras que para integrar el Consejo Consultivo y



"Los integrantes del nuevo Directorio Ejecutivo de la ALJT".

Fiscal fueron electos la jueza Alma de Buongermini de Paraguay; la jueza Silvana Gianero de Uruguay; el juez Roberto Carlos Pompa de Argentina; el juez Iván Campero Villalba de Bolivia; el juez Braulio Gabriel Gusmao de Brasil y el juez Manuel Ramón Herrera Carbucía de República Dominicana.

En el acto de posesión del cargo de las autoridades electas, que contó con numerosas adhesiones nacionales e internacionales, estuvieron presentes, entre otros, el Presidente saliente el Juez de Brasil Hugo Cavalcanti Melho Filho; el juez Luis Cabral como Presidente del Consejo de la Magistratura de la Nación; el juez Ricardo Gustavo Recondo como Presidente de la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional; el juez Mario Fera como Presidente de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo; el juez Luis Alberto Catardo como Vicepresidente Primero de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo; el Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Dr. Eduardo Alvarez; la Sra. Fiscal Adjunta ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Dra. María Cristina Prieto; el Doctor Eduardo Tavani como Presidente de la Asociación de Abogados de Buenos Aires; el Doctor Guillermo Pajoni como Presi-



"Hugo Cavalcanti Melho Filho Y Oscar Zás"

dente de la Asociación de Abogados Laboralistas; la jueza Lilia Funes Montes como Presidenta de la Asociación Civil Justicia Democrática; entre numerosos y prestigiosos jueces, ex magistrados y abogados.

Al asumir el cargo de Presidente electo dirigió unas palabras el Doctor Oscar Zás, quien se comprometió a continuar con la línea seguida hasta el presente de defensa de la judicatura especializada del trabajo, al tiempo que renovó el compromiso asumido por la ALJT en la defensa irrestricta de los derechos de los trabajadores, la plena efectivización del principio de progresividad y la aplicación en el ámbito de la justicia de trabajo en Latino América de los tratados internacionales sobre derechos fundamentales del hombre.



"Presidentes saliente y entrante, tomando ¿una gaseosa?"



La Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo frente a la Reforma Laboral española

En una declaración institucional de abril de 2009, la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo afirmaba la lógica de una ecuación en la que a mayores riesgos en materia de empleo, condiciones de trabajo y salario, mayor debe ser la respuesta tutelar de un sistema jurídico que tiene por principio esencial el protector, y por método la compensación o reducción de las desigualdades de poder inherentes a las relaciones de trabajo.

Agregábamos entonces que, enfrentados todos los Estados en distinto grado a una aceleración y profundización del abismo económico y social, cabía verificar que los esfuerzos y los medios empleados para poner punto final a la caída pasaban por el soporte a las grandes empresas concentradas y al sistema financiero, con una notable indiferencia comparativa por los efectos de la crisis sobre los trabajadores. Contemporáneamente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) divulgaba un estudio según el cual solamente el 9,2% de los recursos de los planes de rescate aplicados en 40 países del mundo, incluyendo a todos los miembros del G20, se destinarían a promover el empleo. Y que los gastos en medidas de política social representarían apenas el 1,8%.

Es desde esta visión que el incremento del desempleo, que en algunos países llegaba -y tendía a superar- a los records históricos, se presentaba -y se sigue presentando- como un suceso natural e inevitable. La OIT estimaba que en 2009 se registraría un incremento de 50 millones de desempleados en todo el mundo, existiendo el riesgo de recesión prolongada en el mercado de trabajo que podría prolongarse por cuatro o cinco años después de la recuperación económica.

Según el informe preparado por el Fondo Monetario Internacional y la OIT para la Conferencia sobre Empleo reunida actualmente en Oslo, Noruega, la crisis ha generado en apenas tres años 30 millones de desocupados adicionales, lo que ha elevado la cifra mundial de desempleados a 210 millones.

Nuestra entidad está comprometida a actuar en el sentido de defender los principios fundamentales, los fines jurídicos y sociales propios del Derecho del Trabajo y la constitucionalización de los derechos sociales; asegurar la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga como instrumentos de mejora de las condiciones sociales y de vida de los trabajadores; promover la resistencia contra la desregulación de los

derechos de los trabajadores, la precarización del empleo, la desarticulación o disminución de los derechos sociales o medidas similares y fomentar la aprobación y el cumplimiento de las normas de los organismos internacionales sobre derechos humanos relacionados con los fines de la Asociación.

En el proyecto en el que nos identificamos, configurado a través de las acciones individuales y colectivas tendientes a la concreción de los principios y valores precitados, la existencia de modelos comparados de regulación del trabajo basados en una amplia base de derechos de los trabajadores y de protección social, ha sido siempre para nosotros una referencia de extraordinario relieve que nos permitía una relación dialéctica con la realidad social y jurídica de nuestros respectivos países e ir construyendo un proceso de convergencia cultural y crítica sobre el Estado Social y Democrático de Derecho y los derechos de los trabajadores con las experiencias europeas sobre el llamado modelo social típico de ese espacio supranacional. Por razones socioculturales, la vinculación con el modelo español y los juristas del trabajo españoles que han trabajado desde orientaciones de progreso sobre su realidad jurídica, nos ha sido especialmente apreciable y hemos llegado a establecer lazos permanentes de intercambio de ideas y de debate provechoso para ambas partes.

Desde esta perspectiva, vemos con tremenda preocupación los últimos acontecimientos que se han producido en Europa a partir de la llamada "crisis griega" y, muy en particular, las reformas jurídicas en materia social adoptadas en ese continente, que responden a orientaciones ideológicas claramente neoliberales, contrarias a los principios y valores fundamentales que sustentamos.

Dentro de este panorama, nos preocupan especialmente las reformas implementadas en España, que siguen al pie de la letra las consignas neoliberales. La reforma laboral que lleva a cabo el gobierno español no tiene relación con el recorte del déficit ni con la contención del gasto público, ni busca la recuperación económica. Se dirige a otro objetivo: abaratar, facilitar y subvencionar el despido, obstaculizando y debilitando el control judicial del mismo, modificando de manera muy significativa las causas para los despidos objetivos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción y sin que se arbitren medidas

eficaces para impedir el fraude en la contratación temporal ni se impongan límites eficaces a la misma. Además rompe el sistema de negociación colectiva sectorial a través de su inaplicación en las empresas que aleguen dificultades económicas, da un impulso a la precarización a través de la externalización del trabajo mediante empresas de trabajo temporal en varios sectores sensibles y de riesgo, como la construcción y las Administraciones públicas y liberaliza las agencias privadas de colocación. A eso se une el recorte del gasto público y una ya anunciada disminución de la protección social a través de una regulación claramente regresiva de las pensiones de vejez.

Son medidas que desgraciadamente conocemos bien en esta parte del mundo porque las hemos padecido durante la última década del siglo pasado como forma general de reducción de los derechos y garantías de los ciudadanos de nuestros países, y contra las que hemos luchado y en algunos casos continuamos luchando firmemente. Sabemos muy bien lo que implica la dictadura de los llamados “mercados” sobre la voluntad de los pueblos, mancillando e inutilizando los mecanismos de control democrático del poder político y económico. Las recetas neoliberales del Fondo Monetario Internacional sólo han causado en nuestras naciones sufrimiento, desigualdad, miseria, pobreza y desempleo. Sólo la revitalización democrática y el fortalecimiento del poder político dominando a los poderes económicos y contrayendo la desigualdad económica, social y cultural que impone el dominio del poder privado en las relaciones sociales y laborales, ha permitido una recuperación importante de los pueblos en los que estos procesos democráticos se han ido construyendo. La vigorización de los derechos sociales, concebidos como derechos humanos que han de ser protegidos y garantizados de forma prioritaria a la oportunidad de ganancia y al beneficio, ha ido además de la mano de una recuperación económica y un crecimiento razonable y sostenido de nuestras economías.

Afirmábamos en la declaración de abril de 2009 que el despido injustificado es una forma de violencia del poder privado que expropia ilícitamente el trabajo como llave de acceso a la ciudadanía en una sociedad democrática, conlleva la imposibilidad de efectividad de los derechos constitutivos de aquel status y trunca gravemente la concreción del proyecto vital del trabajador.

El derecho fundamental al trabajo es inherente a la dignidad humana y comprende el derecho del trabajador a no ser privado de su trabajo en forma injusta. Todos los poderes del estado, incluido el judicial, deberían acentuar la tutela de este derecho, consagrando la efectiva estabilidad en el empleo prevista como alternativa más favorable al trabajador en el Convenio 158 de la OIT y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Económicos Sociales y Culturales, opción mucho más justificada en tiempos de crisis.

El principio de progresividad relativo a la obligación de los Estados de lograr la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales y la prohibición de regresividad o de retroceso social forman parte substancial del Derecho Universal de los Derechos Humanos. Entre las fuentes normativas más importantes de este principio se destacan el art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en el ámbito universal y los arts. 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y 1 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” (PSS) en el ámbito regional americano.

El PIDESC establece, como regla, la prohibición de retroceso, vale decir, de disminución del grado de protección que hubiesen alcanzado, en un determinado momento, los derechos económicos, sociales y culturales, máxime cuando la orientación de aquél no es otra que la “*mejora continua de las condiciones de existencia*”, según dispone su art. 11.1

Según el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (CDESC) el objetivo general y razón de ser del PIDESC es establecer claras obligaciones para los Estados Partes con respecto a la plena efectividad de los derechos de que se trata. Desde esta óptica, todas las medidas de carácter deliberadamente retroactivo en ese aspecto requerirán la consideración más cuidadosa y deberán justificarse plenamente por referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se disponga.

En el caso específico del derecho a la seguridad social, el CDESC señala que existe una fuerte presunción de que la adopción de medidas regresivas con respecto a ese derecho está prohibida de conformidad con el PIDESC y que si se adoptan medidas deliberadamente regresivas, corresponde al Estado Parte la carga de la prueba de que estas medidas se han adoptado tras un examen minucioso de todas las alternativas posibles y que están debidamente justificadas habida cuenta de todos los derechos previstos en el Pacto, en el contexto del pleno aprovechamiento de los recursos de que disponga el Estado Parte.

Las reducciones salariales de los empleados públicos, y las regulaciones regresivas en materia laboral y de la seguridad social cuestionadas, no parecen respetar los estándares internacionales precitados.

Por todo lo expuesto, manifestamos nuestra profunda preocupación ante las medidas adoptadas, las que deberían ser revisadas a la luz de los principios con los que estamos comprometidos.

Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo, septiembre de 2010

Se eligieron las nuevas autoridades de la AAL

El lunes 23 de agosto en la sede de la Asociación, con una gran concurrencia de asociados, se realizó la Asamblea Anual Ordinaria que aprobó la Memoria y el Balance del ejercicio 2009-2010, y proclamó a las nuevas autoridades de la AAL para los próximos dos años, con mandato desde el 01/09/2010 hasta el 31/08/2012. Los principales miembros de la Comisión Directiva fueron reelectos, continuando el Dr. Guillermo Pajoni como Presidente. Asimismo se incorporaron a la nueva Comisión Directiva las Dras. Sandra Fojo, Ornella Cardaci y Verónica Nuguer, y el Dr. Diego Tosca, a quienes se les brindó una calurosa bienvenida. Al término de la Asamblea, como ya es costumbre, la mayoría de los concurrentes compartieron una animada cena, destacándose como siempre el compañerismo y la camaradería entre los comensales. La lista completa de autoridades de la Asociación quedó conformada de la siguiente manera:

PRESIDENTE: Guillermo Pajoni
VICEPRESIDENTE: Luis Enrique Ramírez
SECRETARIO GENERAL: Fernando Nuguer
TESORERO: Fernando Vigo
SECRETARIA DE ACTAS: Cynthia Benzión
SECRETARIO DE PRENSA: León Piasek
SECRETARIO DE PUBLICACIONES: Alejandro Ferrari
SECRETARIO ACADEMICO: Diego Tosca
SECRETARIO DE RELACIONES INSTITUCIONALES: Carlos Sternsztejn
VOCALES:
 Eduardo Tavani, Ciro Eyras, Raquel Coronel, Moisés Meik, Guillermo Wiede, Sara Molas Quiroga, Antonio J. Barrera Nicholson, Guillermo Gianibelli, Héctor Omar García, Adolfo Matarrese, Diego Spaventa, Guillermo Pérez Crespo, Enrique Papa, Verónica Nuguer, Sandra Fojo, Ornella Cardaci, Leonardo Suárez.



En defensa de los trabajadores del Estado, entendiendo el empleo público parte del Derecho del Trabajo.

www.ateargentina.org.ar
 Av. Belgrano 2527 (1096) Bs. As. Argentina
 4122-5700

 **Asociación Trabajadores del Estado**

 **Central de Trabajadores de la Argentina**

BOLETÍN DE JURISPRUDENCIA

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

DERECHO DEL TRABAJO

Accidentes del trabajo. Accidente *in itinere*. Acción contra el empleador. Normas civiles. Improcedencia

La víctima de un accidente *in itinere* puede reclamar contra su empleador (o, si éste se encuentra asegurado, contra la A.R.T.) la indemnización tarifada que contempla la ley especial, o bien optar por demandar al tercero según el derecho común; pero lo que no puede es reclamar del empleador una indemnización integral con sustento en el ordenamiento civil. Tal como lo sostuvo Jorge LLambías en “*La acción de derecho común originada en un accidente de trabajo*”, LL 1979-C-852, el accidente *in itinere* no es eficiente para comprometer al principal, sea frente a terceros, sea frente al propio empleado, dentro del ámbito del derecho común, sencillamente porque en esa ocasión no está el dependiente bajo la subordinación del empleador.

Sala IV, S.D. 94.661 del 14/05/2010 Expte. N° 34.665/2007 “*Prieto Cecilia Ramona c/COTO CICSA y otro s/accidente-acción civil*”. (Gui.-Ferreirós).

Accidentes del trabajo. Accidente *in itinere*. Acción fundada en el derecho común. Supuesto en que no procede el rechazo *in limine* de la demanda

No corresponde el rechazo *in limine* de una demanda cuya pretensión obedece a un accidente *in itinere* con fundamento en la normativa civil, en la medida en que se hayan introducido cuestiones que van más allá de la simple descripción de un típico accidente normado por la ley 24.557; como ser el haber mediado la contratación por parte del empleador del transporte para trasladar a su personal hasta el lugar de cumplimiento de las tareas, lo que implica que debe realizarse un debate pleno con todas las partes involucradas. Por ello, debe

revocarse lo decidido en primera instancia en cuanto rechaza sin sustanciación la demanda y debe continuarse la tramitación de la causa en el juzgado que sigue en orden de número.

Sala V, S.I. 26.540 del 17/05/2010 Expte. N° 26.377/2009 “*Ortega, Emilia Elizabeth c/Popper SA y otro s/accidente-acción civil*”. (GM.-Z.).

Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Fundamento de la responsabilidad de las ART

Es de recordar que las ART desempeñan un papel fundamental en materia de seguridad y es esta función la que genera responsabilidad. Están obligadas a asesorar a los empleadores para prevenir y proteger (actividades permanentes de prevención y vigilancia) y la conducta omisiva de la ART en este sentido, implica una negligencia en su obrar que trae como consecuencia los daños en la salud del actor. Así el empleador directo es responsable por el daño causado y la ART al incurrir en una omisión culpable lleva a la aplicación del art. 1074 Cód. Civil por lo que debe responder no acotado al valor de la póliza sino plena e integralmente, en forma solidaria por el crédito reconocido al trabajador. Así entonces, resulta que el empleador es responsable directo por el daño causado y la ART cuando incurre en una omisión culpable determina la aplicación del mencionado art. 1074 del C. Civil por lo que debe responder solidariamente y no sólo en los términos de la póliza.

Sala VII, S.D. 42.801 del 29/06/2010 Expte. N° 4.662/07 “*Alvarracín, Rosa Carlota c/Reconquista ART SA y otros s/accidente-acción civil*”.

Accidentes del trabajo. Acción de derecho común. Custodio de caudales de setenta años que sufrió un accidente cerebrovascular

Aun cuando la hipertensión no es considerada enfermedad por la Ley de Riesgos del Trabajo, al

existir un nexo de causalidad adecuado entre el régimen de jornada de un trabajador de setenta años que se desempeñaba como custodio en una empresa transportadora de caudales, y la patología sufrida (hipertensión arterial que ocasionó una hemorragia cerebral), resultando las condiciones de trabajo manifiestamente predisponentes de la enfermedad, cabe otorgarle carácter laboral a la dolencia. Por ello, la empresa demandada es responsable por la incapacidad que padece el actor, por su obrar negligente y culposo (arts. 512, 902 y 1109 del Código Civil) al infringir los artículos 14 y 14 bis de la CN y con ello las normas de seguridad e higiene, la ley 19.587, su decreto reglamentario 351/79, con sus modificaciones. (Del voto del Dr. Catardo, en mayoría).

Sala VIII, S.D. 37.371 del 16/07/2010 Expte. N° 20.221/2007 “*Suárez José Manuel c/MACO Transportadora de Caudales SA y otro s/accidente acción civil*”. (C.-M.-V.).

**Asociaciones profesionales de trabajadores.
Ley 23.551. Tutela sindical**

En el caso, la demandada GCBA, remitió a la actora una misiva intimándola a iniciar los trámites jubilatorios de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 60 de la ley 471, bajo apercibimiento de cese del vínculo laboral. Encontrándose acreditada la calidad de Consejera Titular por la Filial Asociación de Profesionales Área Técnica Sanitaria del Ministerio de Salud del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y en virtud de que las modificaciones producidas en las condiciones de trabajo de la accionante se efectuaron desconociendo la protección que la amparaba, sin haberse cumplido con el procedimiento de exclusión de tutela, se justifica la medida cautelar solicitada a fin de que se suspenda la intimación a iniciar los trámites previsionales de conformidad con los arts. 59 y 61 de la ley 471.

Sala IX, S.I. 11.830 del 31/05/2010 Expte. N° 9.890/2010 “*Lamela Isabel Luisa c/Gobierno de la ciudad de Buenos Aires s/juicio sumarísimo*”.

Beneficios sociales. Inconstitucionalidad del inc. c) del art. 103 bis L.C.T.

A través de la reforma introducida por la ley 24.700, que introdujo el art. 103 bis a la L.C.T., se

contrarió lo dispuesto por el Convenio 95, el cual prima sobre la normativa interna, atento el rango superior de los tratados internacionales sobre las leyes locales, establecido en forma explícita en la reforma constitucional de 1994. Así, debe presumirse que todo pago por trabajo recibido es de índole remunerativa, en el marco del contrato de trabajo y por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, salvo las excepciones que por existir causa distinta surjan de la ley. Por todo ello el inciso c) del art. 103 bis de la L.C.T., resulta inconstitucional y debe tenerse en cuenta el valor de los tickets percibidos por la actora en la base salarial a la hora de practicar la liquidación final.

Sala VII, S.D. 42.761 del 18/06/2010 Expte. N° 26.055/2007 “*Nieva Vanesa Gabriela c/Telecom Argentina SA s/despido*”. (RB.-F.).

Certificado de trabajo. Imprescriptibilidad de la obligación de extender la constancia de aportes previsionales

La extensión de la constancia de aportes previsionales resulta ser una obligación imprescriptible, toda vez que también lo es el derecho a obtener los beneficios de la jubilación: art. 14 inc. e) ley 24.241. Tal como surge del art. 80 L.C.T., el accionante conserva el derecho a obtener la certificación de los aportes previsionales *sine die*.

Sala VII, S.I. 31.591 del 26/05/2010 Expte. N° 37.119/2008 “*Josch, Pablo Sebastián c/Paravent Empresa de Servicios Eventuales SA s/indemnización art. 80 LCT L. 25.345*”. (RB.-F.).

Certificado de trabajo. Compatibilidad de su entrega con el régimen previsto por la ley 22.250

El estatuto de la construcción se encuentra condicionado no sólo al juicio de compatibilidad previsto en el art. 2 de la L.C.T. sino también al art. 35 de la ley 22.250. En este sentido, dichas disposiciones revisten el carácter de normas de orden público y excluyen las contenidas en la L.C.T. en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contemplados en aquél, y sólo en relación a los institutos que expresamente no se regularan; y será de aplicación la normativa general siempre que no resulte incompatible ni se oponga a la naturaleza y modalidades del régi-

men jurídico específico. Así, la entrega del certificado de trabajo no resulta incompatible con la ley 22.250.

Sala VI, S.D. 62.151 del 16/07/2010 Expte. N° 30.251/08 *“Mendoza Chavez Jaime Cirilo c/Soberal Construcciones SA s/despido”*. (FM.-Font.).

Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Casos particulares

Las tareas desempeñadas por la actora referidas a la edición de la revista “Club del Vino”, bajo subordinación de Patagonia Emprendedores S.A., resultan inescindibles de las correspondientes a la actividad asumida como normal y específica propia de Club del Vino S.A. (a saber, la compra, venta y distribución de vinos y otras bebidas), lo que determina la solidaridad de “Club del Vino S.A.” en los términos del art. 30 L.C.T. La comercialización de vinos a distancia conllevó ineludiblemente la necesidad de promocionar tales productos y uno de los canales de promoción de los que se valió para cumplir con dicha actividad social es un “dossier” (o catálogo de vinos) adjunto a la referida revista –la que se distribuye a los socios del club–, que contiene información respecto de las características, precios y ofertas de los distintos vinos que comercializa.

Sala IX, S.D. 16.298 del 31/05/2010 Expte. N° 19.398/06 *“Kamien, Ana Micaela c/Club del Vino SA y otro s/despido”*. (F.-B.).

Contrato de trabajo. Presunción art. 23 LCT. Editora de una revista

Debe considerarse que existió relación de dependencia en el caso de una persona que prestó servicios como editora de una revista (“Club del Vino”) ante una organización y estructura empresarial que le resultaba ajena, y por los que percibía una remuneración en forma mensual. La circunstancia de que facturara por las tareas realizadas o que estuviera inscripta en la AFIP como monotributista, no reviste trascendencia a los fines de determinar el tipo de relación habida entre las partes, pues en el ámbito del derecho del trabajo debe darse preeminencia al principio de “primacía de la realidad”. Si bien en la especie

las notas que caracterizan al contrato de trabajo pueden parecer desdibujadas por la naturaleza de las funciones que la actora tenía a su cargo y el tipo de actividad que desarrollaba, esto es, la falta de un horario fijo y determinado y la flexibilidad en el cumplimiento de las jornadas de trabajo, y los notables rasgos de autonomía en el despliegue de su labor, ello no impide la calificación laboral del vínculo.

Sala IX, S.D. 16.298 del 31/05/2010 Expte. N° 19.398/06 *“Kamien, Ana Micaela c/Club del Vino SA y otro s/despido”*. (F.-B.).

Contrato de trabajo. Fundación Madres de Plazo de Mayo. Calidad de empleadora

En el caso la apelante sostiene haber iniciado un proyecto de urbanización de villas, siendo la Fundación Madres de Plazo de Mayo quien ejerció la dirección de la obra y quien ha tenido bajo su dependencia al personal ocupado en la misma. Es decir, la fundación actuó como una verdadera empresa de construcción, cuya finalidad inmediata es productiva, aunque, mediatamente se proponga fines genéricamente altruistas, acordes con el objeto de la institución, que resultan del acta constitutiva. A los efectos de la legislación laboral, la calidad de empresa es atribuible aún a los que persigan fines mediatos “benéficos” (art. 5 LCT).

Sala VIII, S.D. 37.179 del 19/05/2010 Expte. N° 14.298/2008 *“Camafreita, Heidi Yanina c/Fundación Madres de Plaza de Mayo s/despido”*. (M.-C.).

Contrato de trabajo. Irrenunciabilidad

Si surgen derechos por disposiciones posteriores retroactivas, o por circunstancias no conocidas al tiempo de una conciliación, mal podría sostenerse que sus efectos le alcanzan, pues las acciones respectivas no habrían nacido al momento del acuerdo, por lo que el mismo no puede proyectarse sobre estos derechos. El art. 15 de la L.C.T. al exigir al juez o a la autoridad administrativa que homologue el acuerdo sólo en el caso de que haya existido una justa composición de la litis, da por sentado que el acuerdo conciliatorio ha versado sobre los puntos litigiosos del pleito de que se trate, pues no podrían hacerse declaraciones

liberatorias respecto de puntos no cuestionados o de derechos reconocidos. (Del voto del Dr. Fernández Madrid, en mayoría).

Sala VI, S.I. 32.246 del 12/05/2010 Expte. N° 31.123/08 “*Pando Martín Miguel c/Casino Buenos Aires SA Compañía de Inversiones en Entretenimientos SA UTE y otro s/accidente-acción civil*”. (Font.-FM.-Rodríguez Brunengo).

Contrato de trabajo. Ley de empleo.

Art. 8 ley 24013. Cálculo

Para el cálculo de la indemnización establecida en el art. 8 de la ley 24013 debe considerarse el valor de la remuneración que corresponde al trabajador al momento en que ésta debe ser practicada, multiplicada por la cantidad de períodos devengados, y de dicho producto debe tomarse la cuarta parte a que equivale el resarcimiento, y no la sumatoria de los montos históricos percibidos o devengados por la trabajadora a lo largo de la relación laboral.

Sala II Expte n° 23240/06 sent. 98030 18/5/10 « *Avila, Mónica c/ PAMI s/ regularización ley 24013* » (M.- P.)

Contrato de trabajo. Solidaridad art. 30 L.C.T.

Deber de control

La obligación de control derivada del art. 30 de la L.C.T. es de resultado y no de medios, por lo que aún cuando se entienda que se ha cumplido un control formal, si se encuentran acreditados los incumplimientos alegados por la trabajadora, la cedente no puede eludir la responsabilidad derivada del vínculo laboral que la actora mantuvo con ésta. En el caso, se trataba de la percepción de parte de salario en negro, por lo que la responsabilidad también se extiende al pago de las sanciones derivadas de la ley de empleo. (Del voto del Dr. Pirolo.)

Sala II Expte n° 23980/08 sent. 97979 6/5/10 « *Plescia, Selva c/ SYM Sistemas y Microfilmación SRL y otro s/ despido*” (P.-M.)

Contrato de trabajo. Solidaridad art. 30 L.C.T.

Deber de control

La reforma introducida por el art. 17 de la ley 25013 no ha pretendido eximir de responsabilidad solidaria al empresario que delegó tareas

que son parte de su objeto propio y específico por la mera circunstancia de haber efectuado aquellos controles formales. El control, introducido como deber del contratante, no exime de responsabilidad - así como su falta tampoco la determina por sí- por lo que carece de fundamento la tesis de que el deudor vicario, por aplicación de la regla del art. 30 L.C.T. no deba responder por las sanciones previstas en la ley 24013. La solidaridad que proyecta la norma de la L.C.T. alcanza a todas las obligaciones dinerarias sin distinción alguna. (Del voto del Dr. Maza).

Sala II Expte n° 23980/08 sent. 97979 6/5/10 « *Plescia, Selva c/ SYM Sistemas y Microfilmación SRL y otro s/ despido*” (P.-M.)

Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad.

Casos particulares. Venta ambulante en el estadio de River Plate

La venta ambulante de productos alimenticios y bebidas realizada dentro del estadio de River Plate no puede escindirse del normal y específico desarrollo de los espectáculos deportivos y artísticos ofrecidos por una institución de la envergadura de la nombrada, en el entendimiento de que resulta una parte inescindible de la “unidad técnica de ejecución” a que se refiere el art. 6° de la L.C.T. por remisión del art. 30 de dicha ley. De allí que deba condenarse solidariamente al club River Plate en calidad de cedente y a Plataforma Cero S.A. en calidad de cesionaria frente al actor y con fundamento en el art. 30 L.C.T..

Sala VI, S.D. 62.189 del 16/07/2010 Expte. N° 1.928/04 “*Benítez, Horacio Osvaldo c/Plataforma Cero SA y otros s/despido*”. (Font.-FM.).

Contrato de trabajo.

Contratación y subcontratación. Solidaridad. Transporte de alimentos

Mastellone Hnos. SA es solidariamente responsable en los términos del art. 30 L.C.T. frente al actor, junto a logística La Serenísima SA, empresa integrada por transportistas independientes (uno de ellos el actor) que se dedican al transporte de los productos lácteos elaborados por terceros, respecto a los cuales presta un servicio de logística de distribución, actuando en función

de ello eventualmente como consignatario y/o distribuidor y/o transportador. Ello así, toda vez que si bien Mastellone Hnos. SA es una empresa dedicada a la producción de productos y subproductos lácteos, necesita el transporte de dichos productos a los consumidores. El artículo referido opera aunque se trate de una intermediación con un contratista que cuenta con una organización autónoma y medios propios, bastando que los servicios contratados correspondan a la actividad normal y específica propia del empresario principal.

Sala V, S.D. 72.465 del 16/07/2010 Expte. N° 12.266/06 “*Picallo, Jorge Fabián c/Picallo Raúl y otros s/despido*”. (Z.-GM.).

Contrato de trabajo. Irrenunciabilidad

La entrega de una suma de dinero en concepto de “**gratificación total definitiva y no reajutable, imputable a todos los conceptos salariales e indemnizatorios, derivados de la relación contractual**”, denota sin lugar a dudas, la existencia de un apartamiento de la figura que estatuye el art. 241 L.C.T. para instalarse en el art. 245 del mismo cuerpo legal. Se configura un claro fraude a la ley en razón de la presencia de un vicio en la causa del acto jurídico mismo, ya que la “causa fin” objetiva del acto rescisorio no configura una disolución por mutuo acuerdo, sino un despido arbitrario por trastocamiento de esa precisa causa fin objetiva, para lo cual se ha intentado utilizar una norma de cobertura (art. 241 L.C.T.) con la finalidad de excluir la eventual aplicabilidad del art. 245 L.C.T., y no soportar sus consecuencias.

Sala VII, S.D. 42.761 del 18/06/2010 Expte. N° 26.055/2007 “*Nieva Vanesa Gabriela c/Telecom Argentina SA s/despido*”. (RB.-F.).

Contrato de trabajo. Trabajador extranjero

Contratar a un extranjero implica un contrato prohibido de acuerdo a lo establecido en el art. 40 de la L.C.T., sin embargo esta prohibición se encuentra dirigida al empleador de modo que, de ninguna manera podría afectar los derechos del trabajador (conf. art. 42 L.C.T.).

Sala VII, S.D. 42.820 del 30/06/2010 Expte. N° 11.984/2008 “*Ferreira Maciel Gabino c/Barrutta Luis Eduardo s/despido*”. (F.-RB).

Daño moral. Imputaciones de actos de violencia no probados. Procedencia

La imputación a la demandante de actos de violencia de carácter delictual ocurridos y que tomaran notoriedad pública a través de la difusión periodística y la individualización que efectuó la empleadora de la actora como integrantes del grupo agresor, sin que mediara sentencia que estableciera su participación y responsabilidad en esos actos, resultan suficientemente demostrativas del tratamiento desconsiderado de la empleadora, que en el caso, optó por disolver el vínculo sin evaluar en forma particular la real situación de la accionante en el conflicto y el daño adicional a la propia ruptura del contrato que podía originarle la imputación de conductas delictuales aún no reconocidas por sentencia firme. En tal inteligencia, resulta procedente la reparación del daño moral, no solo por estar sobre sus hombros las obligaciones que la L.C.T. pone a su cargo, sino también por resultar la empleadora titular de las facultades de organización y dirección de la empresa (cfr. arts. 64 y 65 de la L.C.T. y arts. 522 y 1078 del C. Civil).

Expte n° 28946/08 sent. 98032 19/5/10 « *Larrobale, Viviana c/ Casino Bs As SA Cía de Inversiones de Enretenimientos SA UTE s/ sumarísimo*” (P.- G.)

Despido indirecto. Notificación

por un representante del trabajador. Validez

La Ley de Contrato de Trabajo no requiere una comunicación personal del trabajador en casos de despido indirecto. Si bien el art. 240 de la LCT sí establece como requisito de validez que la comunicación sea realizada por despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador, se refiere a los casos de renuncia y no de despido, modo de extinción del vínculo en el que sólo se requiere la comunicación por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. La circunstancia de que la decisión rescisoria adoptada por el trabajador, hubiera sido cursada por quien dijo representarlo, no empece a su validez, máxime teniendo en cuenta que , en el caso, posteriormente fue ratificada por el trabajador y la demandada avaló la repre-

sentación invocada por quien cursara la notificación, al hacerle entrega de los certificados de trabajo.

Sala II Expte n° 23796/08 sent. 98025 18/5/10 « *Silva, Abelardo c/ Argenova SA s/ despido* » (G.- M.)

Despido. Acto discriminatorio.

Discriminación por razones gremiales

La tutela contra actos de discriminación gremial no alcanza únicamente a los trabajadores tutelados por la ley 23.551 como representantes orgánicos de asociaciones con personería gremial. El art. 1 de la ley 23.592 sanciona con la invalidez a los actos de segregación cuya causa fin concierne a discriminaciones negativas basadas en motivos gremiales. Es errado sostener que un trabajador o trabajadora carezca de protección contra discriminaciones sindicales por haber participado en la creación de una asociación sindical que a la fecha del despido no había alcanzado inscripción registral. Es intrascendente determinar en qué fecha nació a la vida jurídica la asociación que la actora contribuyó a conformar pues el plexo normativo antidiscriminatorio resguarda a la persona, para que ésta no sea excluida por el mero hecho de ejercer, en el ámbito laboral, la garantía constitucional de libertad sindical, tanto en sus facetas individuales como colectivas como positivas o negativas (art. 14 bis CN y Convenio 87 OIT de rango constitucional).

Sala VIII, S.D. 37.247 del 14/06/2010 Expte. N° 7678/2009 “*Acosta Nydia Mabel c/Galeno Argentina SA s/acción de amparo*”. (V.-C.).

Despido discriminatorio en razón de la opinión gremial. Arts. 14 y 16 de la Constitución Nacional

Ante el enfrentamiento de normas que consagran dos derechos constitucionales: a) la prohibición de discriminar del art. 16; b) la libertad de contratación que postula el art. 14, debe efectuarse una integración de ambas disposiciones para lograr una compatibilidad entre ellas, y ello sobre la base de las circunstancias de cada caso particular. Así, al resolverse la nulidad de una cesantía discriminatoria, el demandado deberá reincorporar al trabajador en el empleo

dentro del plazo de diez días. Pero deberá tener presente que, en el supuesto de incumplir esa condena en el lapso establecido, quedará sustituida de pleno derecho por un agravamiento indemnizatorio que, en atención a la índole y gravedad del acto discriminatorio, es prudencial fijarlo en un monto equivalente a un año de remuneraciones (es decir, trece salarios en total al incluir el SAC). A ello se deberán adicionar la indemnizaciones legales derivadas de un cese contractual inmotivado (es decir, las de los arts. 231, 233 y 245 LCT).

Sala X, S.D. 17.579 del 28/06/2010 Expte. N° 30.632/08 “*González Gerardo Esteban c/Casino Buenos Aires SA Compañía de Inversiones en Entretenimiento SA UTE s/juicio sumarísimo*”. (St.-C).

Despido discriminatorio en razón de la opinión gremial. Carga probatoria

La teoría conocida como carga “dinámica” de la prueba (por oposición a la carga “estática” que contempla el art. 377 del CPCCN) resulta operativa, a modo excepcional, en los pleitos laborales cuando median conflictos individuales por discriminación arbitraria originados en ciertas causales (enfermedades “sensibles”, opiniones políticas o sindicales, raza, religión, sexo, etc.) en tanto se trata -en general- de supuestos en los que es difícil o prácticamente imposible para el trabajador afectado el aporte de elementos probatorios relativos a la ocurrencia del acto ilícito. Corresponde entonces atribuir la carga de la prueba a *la parte que se encuentra en mejores condiciones para hacerlo ya sea por motivos técnicos, fácticos o profesionales*. El carácter de “dinámica” está dado porque permite determinar, en cada específico caso, que la imposición probatoria se dirija hacia una u otra de las partes para establecer a cuál de ellas le incumbía probar, por lo cual también se la denomina como carga probatoria de “solidaridad”.

Sala X, S.D. 17.579 del 28/06/2010 Expte. N° 30.632 “*González Gerardo Esteban c/Casino Buenos Aires SA Compañía de Inversiones en Entretenimiento SA UTE s/juicio sumarísimo*”. (St.-C).

Despido por maternidad. Trabajadora que se da por despedida por incumplimiento del horario de lactancia

El descanso diario fijado por el art. 179 L.C.T. refiere a pausas diarias de la madre lactante para amamantar a su hijo durante la jornada de trabajo -derecho consagrado también en el art. 3° del Convenio 3 de la OIT ratificado por ley 11.726-, de lo que surge sin hesitación que este derecho -que integra el instituto "protección de la maternidad"- fue establecido para responder a necesidades fisiológicas (incluso médicas y psicológicas) inherentes al menor y su madre, por lo que nada permite que el empleador pueda oponer cuestiones atinentes a la explotación para entorpecer el libre ejercicio del derecho que le asiste a la madre como protección de un bien jurídico superior.

Sala II, S.D. 98.233 del 06/07/2010 Expte. N° 15.359/2006 "*Macias, Verónica Sara c/Sacheco SA s/despido*". (M.-P.).

Despido. Injuria laboral.

Deuda salarial de exiguo valor.

Trabajador que se da por despedido

La exigua magnitud del incumplimiento, esto es, diferencias salariales del orden de los \$19 mensuales, es suficiente para concluir una relación de catorce años de antigüedad. No es posible colocar la dimensión cuantitativa de la falta por encima de su configuración objetiva que fue cometida durante la extensión resultante de la relación y atentó contra el pago íntegro de la remuneración devengada. El art. 242 LCT, al definir los incumplimientos susceptibles de ser invocados como justa causa de despido, remite a la gravedad de la falta constitutiva de la injuria y a lo inequitativo que resulta exigir a la parte cumplidora que continúe observando el contrato cuando el equilibrio fue quebrantado.

Sala IX, S.D. 16.360 del 30/06/2010 Expte. N° 19.251/2007 "*Gómez, Patricia Alejandra c/COTO CICSA s/despido*". (B.-F.).

Indemnización por despido. Art. 245 L.C.T.

Indemnización tarifada. Conducta delictiva

no probada. Reparación de daño moral.

Procedencia

Despedir por pérdida de confianza con emplaza-

miento, como dato objetivo, en un crimen del derecho criminal del que ulteriormente no se aportan pruebas contundentes y certeras, es una antijuridicidad independiente de la que implica el despido unilateral sin causa. Esa ilicitud autónoma es apta para producir en cualquier ser humano común agravio en el espíritu el que debe ser resarcido, pues no está mensurado en la tarifa del art. 245 L.C.T. (Del voto de la Dra. Vázquez, en mayoría).

Sala VIII, S.D. 37.192 del 20/05/2010 Expte. N° 14.235/2008 "*Martiniano, Ríos Javier c/Wall Mart Argentina SRL s/despido*". (M.-V.-C.).

Indemnización por despido.

Tope art. 245 L.C.T. Declaración de inconstitucionalidad de oficio

Resulta procedente la declaración de inconstitucionalidad de oficio del tope del art. 245 L.C.T. Ello ha sido sostenido por el máximo Tribunal al pronunciarse en la causa "*Mill de Pereyra A. y otros c/Provincia de Corrientes*" (M. 102 XXXII, del 26/6/2000), al establecer que los jueces están facultados para ejercer de oficio el control de constitucionalidad de las leyes, sin que ello atente contra el principio de división de poderes ni importe un avasallamiento de los Poderes Ejecutivo y Legislativo en la medida en que el control de constitucionalidad hace a la esencia misma del Poder Judicial. (Del voto del Dr. Stortini, en mayoría).

Sala X, S.D. 17.626 del 07/07/2010 Expte. N° 32.371/07 "*Frezza, Luis María c/Asociación del Fútbol Argentino AFA s/despido*". (St.-C.-Fera).

Indemnización por despido. Tope art. 245

L.C.T. Improcedencia de la declaración de inconstitucionalidad de oficio

No procede la declaración de inconstitucionalidad de una norma (en el caso el art. 245 L.C.T.) cuando no media petición de parte. El control de constitucionalidad difuso de oficio es una tarea delicada que debe ser ponderada por los magistrados como instrumento eficaz para sostener la supremacía de los derechos y garantías contenidos tanto en la Carta Fundamental, como en los instrumentos internacionales. Más allá de que la Corte Suprema de Justicia de la Nación haya

admitido la declaración de inconstitucionalidad de oficio al resolver la causa *“Banco Comercial de Finanzas S.A. (en liquidación Banco Central de la República Argentina)”* sentencia del 19/08/2004, lo cierto es que tal facultad de los jueces debe ser ejercida con suma prudencia cuando se trata de derechos patrimoniales, pues la CSJN ha sostenido también de modo reiterado que cuando una previsión constitucional ha sido establecida exclusivamente para la protección de los derechos de propiedad de los ciudadanos éstos se hallan facultados para renunciar a esta protección. (Del voto del Dr. Corach, en minoría).

Sala X, S.D. 17.626 del 07/07/2010 Expte. N° 32.371/07 *“Frezza, Luis María c/Asociación del Fútbol Argentino AFA s/despido”*. (St.-C.-Fera).

Salario. Inconstitucionalidad del art. 103 bis LCT inc. b) y c)

Considerando que tal como lo señala la Corte (*“Pérez c. Disco S.A.”*) el art. 103 bis L.C.T. no proporciona elementos que desde el punto de vista conceptual permitan diferenciar los vales alimentarios de un mero aumento de salarios, y lo señalado por la Comisión de Expertos de la O.I.T. mediante el Convenio n° 95, corresponde decretar la inconstitucionalidad de los incs. b) y C) del referido artículo en la medida que otorgan naturaleza no remuneratoria a los vales de almuerzo y vales alimentarios.

Sala VI, S.D. 61.962 del 11/05/2010 Expte. N° 20.504/08 *“Castro Analía Verónica c/RPB SA s/despido”*. (Font.-FM.).

PROCEDIMIENTO

Amparo. Acción sumarísima de amparo de tutela sindical de una trabajadora que estando vigente su mandato es intimada a jubilarse

Las disposiciones del art. 252 L.C.T. no pueden ser aplicadas al delegado gremial. Previamente a la intimación contenida en dicho artículo el empleador debe requerir la exclusión de tutela sindical. El acceso a la garantía de la estabilidad no implica cercenar el derecho del empleador a interpelar

al trabajador para que acceda a la jubilación, sino, simplemente, sostener que la iniciativa debe ser sometida a la consideración del órgano jurisdiccional para disipar motivaciones antisindicales. Nada obsta a que el empleador intime al representante gremial a jubilarse siempre que el fin del plazo concedido sea posterior a la extinción de la tutela. Mientras el delegado esté en condiciones de trabajar, no hay motivos para que se le exija que se jubile, y el empleador no puede disponer por sí la terminación del mandato.

Sala VII, S.D. 42.753 del 18/06/2010 Expte. N° 47.155/09 *“Seri, Juana Teresa c/Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/juicio sumarísimo”*.

Conciliación obligatoria.

Falta de acompañamiento en la demanda del acta del SECLO. Defecto subsanable.

Intento de conciliación

En este caso puntual el accionante no había acreditado la finalización de la instancia previa conciliatoria ante el SECLO (art. 65 inc. 7 L.O.) en tanto había acompañado el acta de cierre de un reclamo anterior por diferencias salariales que había finalizado con anterioridad al despido, por lo que no habían sido objeto de reclamo administrativo las indemnizaciones que reclamaba con motivo del mismo. Aún cuando no puede dispensarse a quien inicia un reclamo de naturaleza laboral de transitar la etapa previa conciliatoria, ello no puede considerarse defecto formal insubsanable, por cuanto en el caso y durante el transcurso del proceso se intentó arribar a una conciliación en dos oportunidades, con resultado negativo, por lo que la finalidad perseguida por el instituto de la oportunidad de conciliación previa se advierte preservado.

Sala II Expte n° 1131/08 sent. 98020 17/5/10 *»Latella, Valeria c/ Maycar SA s/ diferencias de salarios » (G.- P.)*

Excepciones. Falta de personería.

Insuficiencia del poder acompañado

No basta que el compareciente a la audiencia de absolución de posiciones se autotitule gerente, ni quien le dio un poder le atribuya esa condición, sino que es menester que se demuestre que

cuenta con designación emanada del órgano a través del cual se expresa la voluntad del ente. No puede quedar acreditada la personería del absolvente en los términos del art. 87 L.O., en tanto no surja del poder acompañado que él mismo reviste el carácter de gerente. (En el caso, la escribana autorizante sólo dio fe de que la representante legal de la demandada atribuía unilateralmente a la absolvente el carácter de gerente de relaciones laborales, pero no verificó que esta última estuviera realmente investida de ese cargo ni mencionó ningún instrumento que diera cuenta de su efectiva designación como gerente por parte del órgano societario facultado para ello).

Sala IV, S.D. 94.801 del 12/07/2010 Expte. N° 36.933/2007 “Gallo, Esteban Gastón c/SPG SRL s/despido”. (Gui.-Zas).

Intervención de terceros. Reclamo fundado en la ley 24.557. Citación como tercero del empleador. Improcedencia

Resulta admisible la citación como tercero del empleador a pedido de la aseguradora de riesgos del trabajo sólo en los casos en que se demande a ésta la reparación integral de los daños y perjuicios derivados de un accidente de trabajo (o de una enfermedad profesional) **con sustento en el**

derecho civil, por entender que la aseguradora, en caso de resultar vencida, podría intentar una acción de regreso contra el empleador. En cambio no resulta procedente la citación como tercero del empleador **cuando el trabajador funda su reclamo en la ley 24.557**, pues cualquiera sea la suerte del litigio no existe la posibilidad de entablar una acción de regreso posterior contra el empleador, puesto que si ésta prosperara en todo o en parte se entenderá que la aseguradora es responsable de las prestaciones de la ley de riesgos del trabajo.

Sala IV, S.I. 47.392 del 14/05/2010 Expte. N° 40.730/2009 “Franco Javier Omar c/Prevención ART SA s/accidente-acción civil”.

Pago. Prueba.

Falta de exhibición de recibos de pago

El informe pericial no puede suplir la falta de exhibición de los recibos de pago de salarios, que es carga de la propia parte acompañar, toda vez que junto con los documentos o constancias indicadas en el art. 125 L.C.T., son el único elemento admitido por la ley para acreditar la cancelación de los créditos laborales.

Sala IV, S.D. 94.801 del 12/07/2010 Expte. N° 36.933/2007 “Gallo, Esteban Gastón c/SPG SRL s/despido”. (Gui.-Zas).

ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS

LA CAUSA LABORAL



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

SEGUNDA PARTE

La F.O.R.A. frente a la legislación laboral



-----> por Leonardo Elgorriaga

“La libertad de cada uno no se limita por la del otro, según el concepto burgués, sino que la de cada uno se complementa con la de los demás”

(Pacto de Solidaridad, IV Congreso de la FORA, julio-agosto de 1904)

Introducción

Es un lugar común tanto en el imaginario colectivo como en gran parte de la doctrina especializada, afirmar que el surgimiento de la legislación laboral en nuestro país fue el resultado de las reivindicaciones realizadas en tal sentido por la clase trabajadora en reclamo de mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, la ecuación que hace de la legislación laboral el objeto exclusivo de las luchas obreras de principios del siglo XX, constituye una formidable reducción del complejo fenómeno social que fue el movimiento obrero durante ese período, ya que omite considerar las verdaderas actitudes y aspiraciones de gran parte de los trabajadores organizados. La Federación Obrera Regional Argentina (F.O.R.A.), primera central obrera de nuestro país y vanguardia de las luchas obreras en las primeras décadas del siglo XX, es quizás el mejor ejemplo del carácter simplista de esa ecuación. Su actitud frente a la incipiente legislación laboral puede resultar hoy más que sorprendente, sobretodo porque refleja una visión de la sociedad capitalista y del rol del Estado no presentes en el trabajador organizado de nuestros días.

La FORA y el movimiento obrero internacional

Para poder comprender la posición adoptada por la FORA dentro del movimiento obrero resulta imprescin-

dible realizar un breve repaso de las distintas corrientes y divisiones ocurridas dentro del movimiento obrero a nivel internacional previo a su fundación.

En 1864 se constituye en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), conocida también como Primera Internacional, integrada por federaciones obreras de Europa y de los Estados Unidos¹. La Primera Internacional fue la primera y única organización internacional que nucleó tanto a socialistas como a anarquistas. Sin embargo, las tensiones entre Marx y Bakunin comenzarían a ser evidentes, hasta que finalmente en el V Congreso realizado en La Haya en 1872, Bakunin y otros miembros de la Federación del Jura² serían expulsados. Junto con éstos se retirarían también de la asociación las restantes federaciones obreras vinculadas al anarquismo, quienes celebrarán en septiembre de 1872 el Congreso de Saint-Imier. Este hecho resulta de suma importancia para comprender el surgimiento de la FORA ya que se trata de la primera organización internacional estrictamente anarquista. A partir de ese momento coexisten simultáneamente dos internacionales obreras, una con sede primero en Londres y luego en Nueva York, y otra con sede en Saint-Imier constituida por los bakuninistas.

La Internacional de Saint-Imier dicta en su primer Congreso el “Pacto de Amistad, Solidaridad y Defensa Mutua”³, que entre otros puntos declara: “1) Que la destrucción de todo poder político es el deber del proletariado; 2) Que toda organización de un poder político supuestamente provisional y revolucionario para llegar a esta destrucción no puede ser sino un engaño más y sería tan peligroso para el proletariado como todos los gobiernos que existen en la actualidad; 3) Que rechazando todo compromiso para llegar al cumplimiento de la revolución social, los proletariados de todos los países debe establecer, fuera de toda política burguesa, la solidaridad de la acción revolucionaria”

ria". Estos son lineamientos sintetizan de alguna forma la posición que adoptará luego la FORA en nuestro país.

Disueltas ambas fracciones de la Primera Internacional entre los años 1876 y 1877, y fortalecida la socialdemocracia alemana tras la guerra franco-prusiana, el 14 de julio de 1889 se constituye en París la Segunda Internacional de tendencia socialdemócrata⁴. Esta nueva organización internacional de trabajadores mantenía las aspiraciones revolucionarias de la Primera Internacional, pero adoptaba también un programa de reivindicaciones inmediatas en materia de legislación del trabajo de claro perfil reformista. Entre estas reivindicaciones se encontraban la jornada de 8 horas, el descanso semanal de 36 horas seguidas, la prohibición del trabajo infantil, igual remuneración por igual trabajo, etc. La Segunda Internacional proponía el ingreso de la clase trabajadora al debate político parlamentario como estrategia para la revolución social. De esta manera, articulaba las reivindicaciones económicas inmediatas con la estrategia revolucionaria de la conquista del poder político por parte del proletariado⁵. La Segunda Internacional y su estrategia política tendrán gran influencia en nuestro país, principalmente a través del Partido Socialista constituido en 1896.

Mientras tanto, luego de la caída de la Internacional de Saint-Imier, la corriente anarquista cayó en un aislamiento feroz que la apartó del movimiento internacional de masas durante varios años. Esta situación cambiaría a partir de la última década del siglo XIX cuando muchos anarquistas sientan la influencia del sindicalismo revolucionario e ingresen así a los sindicatos como medio de lucha alternativo a la estrategia parlamentaria propuesta por la socialdemocracia⁶. Este fenómeno daría lugar al surgimiento de una nueva corriente dentro del anarquismo denominada "anarcosindicalismo". En medio de este fenómeno mundial ocurrido en el seno de la corriente anarquista, se constituye la FORA en nuestro país. Si bien adopta principios cercanos al del anarcosindicalismo, veremos luego que la FORA mantendrá una posición muy particular frente al sindicalismo que impedirá vincularla a esa corriente, situación que hace de la FORA prácticamente única en su clase dentro de la historia del movimiento obrero mundial.

Pequeña historia sobre la FORA

El 25 de mayo de 1901 se constituye en el local de la Sociedad Ligera de Buenos Aires⁷, la Federación Obrera Argentina (F.O.A.), con la presencia de 50

delegados que representaban entre 30 a 35 gremios⁸. Al igual que en la Primera Internacional, la tensión entre socialistas y anarquistas se hizo evidente desde el primer congreso. Los anarquistas proponían la acción directa como única forma de lucha, situación que chocaba de lleno con las pretensiones parlamentarias de los socialistas y su vinculación con el Partido Socialista. Siendo mayoritaria la posición de los anarquistas dentro de la Federación, en el II Congreso celebrado en de junio de 1902 los delegados socialistas se retiran de la misma y conforman ese mismo año la Unión General de Trabajadores (U.G.T.). A partir de este momento coexisten en nuestro país dos centrales obreras: la anarquista representada por la FOA, y la socialista representada por la UGT. Sin embargo, la FOA se destacará no sólo por ser la central mayoritaria en número de gremios adheridos, sino también por ser la que encabece la mayor parte de los reclamos y movilizaciones obreras. La FOA en su IV Congreso realizado en 1904, cambia en forma definitiva su denominación al de Federación Obrera Regional Argentina (F.O.R.A.), para acentuar así su posición internacionalista.

En el V Congreso de la FORA celebrado en 1905, se produce un acontecimiento que dividirá al movimiento sindical de nuestro país durante varias décadas. En dicho congreso con motivo de una carta enviada por la UGT para celebrar un pacto de solidaridad entre ambas organizaciones, la FORA resuelve "*El V congreso de la FORA, consecuente con los principios filosóficos que han dado razón de ser a las organizaciones de las Federaciones obreras, declara: Que aprueba y recomienda a todos sus adherentes la propaganda e ilustración más amplia en sentido de inculcar a los obreros los principios económico-filosóficos del Comunismo Anárquico*"⁹. Para comprender esta resolución, debemos recordar que en esos años se estaba produciendo el surgimiento a nivel mundial de la corriente sindicalista. Esta corriente proponía el abandono de las estrategias parlamentaristas de la Segunda Internacional para dar inicio a un fortalecimiento de las acciones sindicales. El contenido ideológico del sindicalismo es muy variado ya que puede adoptar posturas meramente reformistas al estilo del sindicalismo laborista inglés, o adoptar un carácter revolucionario como es el caso de la Confederación General del Trabajo francesa en su Carta de Amiers de 1906. Incluso varios de los postulados del sindicalismo serán tomados luego por corporativismo italiano durante la dominación fascista en ese país. Como lo señalamos, el sindicalismo revolucionario también influyó dentro de la corriente anarquista dando lugar al

surgimiento del anarcosindicalismo. Pero más allá de las variantes que ha tenido el sindicalismo, todas ellas comparten la idea de un fortalecimiento de las asociaciones sindicales. Una de las consecuencias de este fortalecimiento del sindicato es la tendencia a la unificación de las asociaciones sindicales por sobre las posturas ideológicas que puedan tener las mismas.

El surgimiento del sindicalismo produjo en nuestro país una división dentro del Partido Socialista entre los que planteaban seguir adoptando las estrategias parlamentaristas desarrolladas hasta ese momento, y quienes pretendían adoptar una posición sindicalista¹⁰. Estos últimos ingresarán masivamente a la UGT y darán inicio a reiteradas propuestas de unificación con la FORA para fortalecer la acción sindical. La declaración finalista del comunismo anárquico adoptada en el V Congreso es la respuesta de la FORA a las propuestas unificadoras de la corriente sindicalista. Con esta declaración de principios la FORA descarta de lleno cualquier neutralismo ideológico dentro de las asociaciones gremiales, y al mismo tiempo rechaza la centralidad y exclusividad del sindicato en la lucha revolucionaria. La FORA no aceptará que el sindicato tenga un papel directriz, tanto durante la revolución, como en la nueva sociedad que se constituya, como propone el sindicalismo revolucionario. El sindicato es simplemente un medio más de lucha impuesto por las necesidades materiales, pero no se opone a otros medios de lucha ni pretende subsistir luego de la revolución social. De esta manera, la FORA intentaba evitar que las funciones directrices del sindicato de lugar a una nueva forma de autoritarismo que suprima el trabajo libre sobre la base de la libre asociación. Esta posición aleja a la FORA de la corriente anarcosindicalista y hace de la misma prácticamente la única expresión del llamado anarquismo puro dentro del movimiento sindical. Es por ello que la línea dura de la FORA será la que rechace las propuestas unificadoras del sindicalismo.

**ABOGADOS
LABORALISTAS**

ESTUDIO

FERRARI KIEL

Y ASOCIADOS

Alejandro Raúl Ferrari
Pablo Gustavo Kiel

El primer intento de unificación entre la FORA y la UGT se produjo en el Congreso de Unificación celebrado en marzo de 1907, el cual fracasó por haber sido aprobado nuevamente por la mayoría forista el comunismo anárquico como criterio finalista. En septiembre de 1909 en un congreso al cual sólo asistieron 10 sociedades adheridas a la FORA, dio como resultado el surgimiento de una nueva central obrera: la Confederación Obrera Regional Argentina (C.O.R.A.), la cual absorbió a la UGT y continuó la línea sindicalista adoptada por ésta. En septiembre de 1914 las sociedades adheridas a la CORA deciden disolver la misma e ingresar masivamente a la FORA. Una vez ingresadas estas últimas a la FORA y en la oportunidad de celebrar la misma su IX Congreso, por mayoría se resuelve el 1 de abril de 1915 eliminar la recomendación del comunismo anárquico adoptado en el V Congreso. Sin embargo, las sociedades que se habían pronunciado a favor del comunismo anárquico se reúnen al día siguiente, y resuelven desconocer el IX Congreso y mantener el criterio finalista del V Congreso. A partir de este momento coexisten dos FORA: la FORA del IX Congreso de línea sindicalista, y la FORA del V Congreso de línea anarquista¹¹. Si bien el fraccionamiento repercutió duramente, la FORA del V Congreso contará para el Congreso Extraordinario realizado en 1920 con 400 sociedades adheridas.

En lo que respecta a las relaciones internacionales, la Revolución Rusa recibió un primer apoyo de la FORA del V Congreso al punto de que comenzó a autodenominarse "FORA Comunista", y envió en 1920 un delegado al Congreso Constituyente de la Internacional Sindical Roja en Moscú¹². Sin embargo, al poco tiempo la FORA resuelve eliminar de su nombre el aditivo "comunista", y declara su rechazo como medio transitorio o definitivo de *"la llamada dictadura del proletariado, o cualquier clase de dictadura que se intentara establecer en el período revolucionario"*¹³. Finalmente, la FORA del V Congreso participa en 1922 en el acto de constitución de la Asociación Internacional de Trabajadores (A.I.T.)¹⁴ realizado en Berlín, y se adhiere a la misma pero dejando expresas reservas respecto de la postura anarcosindicalista adoptada por dicha internacional.

La existencia de dos centrales obreras con el mismo nombre llegará a su fin en 1922 cuando la FORA del IX Congreso forme junto con otros sindicatos autónomos la Unión Sindical Argentina (U.S.A.). La FORA del V Congreso será la única que conserve su nombre originario. La USA y la Confederación Obrera Argentina (C.O.A.), esta última surgida en 1926, se fusionan en 1930 y crean la Confederación General

del Trabajo (C.G.T.), dando inicio así a un proceso que desemboca en una nueva etapa de la historia del movimiento sindical en nuestro país. Mientras tanto, la FORA comienza a caer cada vez más en un estado de decadencia que la llevará con el tiempo a su casi desaparición¹⁵. Entre las causas de esta decadencia se encuentra en primer lugar la sistemática persecución y represión de la cual fue objeto por parte del Estado desde su nacimiento. Hay que destacar que los foristas fueron el principal blanco de los ataques policiales en las numerosas declaraciones de estado de sitio que se produjeron, terminando muchos de ellos en la cárcel o asesinados en las durísimas jornadas de huelga¹⁶. También hay que mencionar a las nefastas leyes de Residencia y de Defensa Social que golpearon muy duramente a los miembros de la FORA, los cuales muchos de ellos fueron expulsados del país. La segunda causa de la decadencia de la FORA y de la línea libertaria seguida por ella, se encuentra en el fortalecimiento de la línea sindicalista. Con el surgimiento de los primeros sindicatos nacionales de actividad, la Federación Obrera Marítima y Federación Obrera Ferrocarrilera, ambos pertenecientes a la FORA del IX Congreso y con una mayor centralización en la toma de decisiones, se produce un acercamiento del Estado a la dirigencia sindicalista. De esta manera, comienza a gestarse una posición más flexible dentro del propio sindicalismo, y una postura más conciliadora por parte del Estado, alentada principalmente por el yrigoyenismo en el poder. De esta manera, la relación Estado-Sindicato permitirá al sindicalismo reformista subsistir en el tiempo, para ingresar luego en las filas del movimiento nacional justicialista con un modelo sindical y una visión sobre el rol del Estado totalmente diferentes al de la FORA. ♦

Notas

1. El 28 de enero de 1872 se constituye una sección francesa de la Primera Internacional en Buenos Aires, conformada por exiliados de la Comuna de París. Esta sección tuvo correspondencia directa con el Consejo General de Londres, y con el propio Karl Marx a través del emisario que éste último enviara a nuestro país, el joven belga Raymond Wilmart.
2. La Federación del Jura estaba integrada por trabajadores relojeros de los montes Jura de Suiza.
3. El nombre del pacto ya muestra la influencia proudhoniana de la Internacional de Saint-Imier: "El pacto de federación se limita a la defensa mutua y a ciertos objetivos de utilidad común" (Pierre Joseph Proudhon; "El principio federativo", Libro de Anarres, 2008, p. 75).
4. Los anarquistas también serían expulsados de la Segunda Internacional en el Congreso de Bruselas realizado en 1891.
5. Horacio Tarcus; "Marx en la Argentina", Ed. Siglo XXI, 2007, p. 150
6. Daniel Guérin; "El anarquismo", Libros de Anarres, 2004, p. 106
7. La Protesta Humana, Año V, Núm. 124, 25 de mayo de 1901, p. 1
8. Diego Abad de Santillán; "La Fora", Libros de Anarres, 2005, p. 77
9. Antonio López; "La Fora en el movimiento obrero", Ed. Tupac Ediciones, 1998, p. 88
10. Los sindicalistas se retirarán definitivamente del Partido Socialista en su VII Congreso partidario realizado en 1906 (Bertolo Maricel, "El sindicalismo revolucionario y el Estado", en Cuadernos del Ciesal, Año 1, N° 1, 2do. semestre 1993)
11. Diego Abad de Santillán; op. cit. p. 224
12. El delegado se llamaba Tom Baker y su actuación en Moscú sería luego desconocida por la FORA.
13. IX Congreso de la FORA del V Congreso realizado en marzo-abril de 1923 (IX Congreso del año 1915 había sido desconocido)
14. La Asociación Internacional de Trabajadores (A.I.T.) es de tendencia anarcosindicalista y se define como continuadora de la Primera Internacional. Desde el año 2006 tiene su sede en Belgrado (Serbia).
15. Actualmente la FORA tiene su sede en Coronel Salavadores 1200 Ciudad de Buenos Aires.
16. Como ejemplo de la forma en que la represión policial golpeaba a los elementos activos de la FORA, en las huelgas de las cristalerías de Berezategui en 1913 muere el secretario de la FORA y redactor de La Protesta, Costanzo Panizza.



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



La condición obrera

Simone Weil

Ed. El cuenco de plata,
Buenos Aires, 2010.

-----> por *Ciro Ramón Eyras*

Debemos a Claudio Martyniuk el primer conocimiento, o contacto, con este importante libro de la filósofa Simone Weil, (1909-1943), malograda escritora francesa fallecida a muy temprana edad.

Martyniuk nos habla de este libro, pero fundamentalmente nos descubre, una personalidad extraordinaria, una intelectual, una luchadora política, una militante obrera, de tendencia anarco sindicalista, una filósofa reitero y quizás una mística.

Para los jóvenes letrados laboralistas y también para muchos colegas no tan jóvenes, recomendaríamos para iniciarse en el conocimiento de este libro y de esta brillante escritora, el artículo de Martyniuk publicado en la revista Ñ n° 338 del mes de marzo del corriente año.

Confieso que había oído hablar, como se dice, o citar, a Simone Weil. Para aquellos que se han especializado en el estudio y la condición social de los obreros y muy especialmente del obrero industrial, su nombre ha sido, seguramente, más familiar. Repasando algunos antecedentes la hemos encontrado citada en el Tomo III. de la Historia del Movimiento Obrero, de Édouard Dolléans, Eudeba, 1961, cita de la edición francesa Gallimard 1951 donde se menciona la obra que hoy nos ocupa.

Entre nosotros la encontramos mencionada igualmente en libro del Dr. Antonio Vazquez Vialard, "El trabajo humano", Eudeba.1970. Digamos de paso, que esta obra sobre la materia del fallecido camarista y profesor, es importante para quienes, como los abogados laboralistas, estamos en contacto permanente con trabajadores. Finalmente, la menciona y defiende

sus puntos de vista en relación a "Taylor y sus epígonos", George Friedman, El Trabajo Desmenuzado, Ed. Sudamericana, 1958, pág. 76.

La biografía de Simón Weil destaca el hecho singular de la experiencia humana de esta joven profesora de filosofía, que a los 25 años, interesada profundamente en la condición de los trabajadores, no vacila en dejar su puesto de profesora en un liceo, para conseguir trabajo en dos fábricas metalúrgicas, deseosa de internarse en la "realidad", como afirmaba ella y conocer y experimentar la vida de los obreros en la fábrica.

Un segundo hecho singular es que, habiendo escrito numerosas páginas en vida, nunca se publicaron como libros. Sin embargo sus amigos, que eran muchos y más que calificados, reunieron esas páginas luego de su fallecimiento y la editorial Gallimard, lleva ya publicados nada menos que 16 tomos ¡! según Martyniuk.

Sobre el libro "La condición obrera"

Publicado por la editorial "El cuenco de plata", es la primera edición argentina de esta obra publicada en francés, en el año 1951, hecho que nos está indicando ya el mérito de la edición argentina. Está precedida de un estudio firmado por Robert Chevanier, profesor de filosofía quien es Presidente de la Asociación para el Estudio del Pensamiento de Simone Weil. Además Chevanier es autor del libro titulado "Simone Weil: Una filosofía del trabajo". El estudio que precede la edición, es interesante para conocer mejor a la autora, ya que no sólo se refiere a esta obra ("La Condición Obrera"), sino que cita otros trabajos de Weil, que aportan valiosa información sobre su pensamiento y personalidad.



“La condición obrera” refleja fielmente en su conjunto, el pensamiento, la reflexión de esta joven profesora de filosofía, producto de su experiencia como trabajadora en dos fábricas metalúrgicas, como arriba hemos

apuntado. Es por supuesto un libro tan especial como su autora. Comienza con la transcripción de una serie de cartas, escritas inclusive a algunos de los “jefes” de fábrica, a quienes da consejos, o discute con ellos, sobre la necesidad y las formas de mejorar las condiciones laborales, en especial de los peones u obreros no especializados. En esa materia son especialmente brillantes las reflexiones sobre lo que hoy todavía llamamos, “relación de dependencia” en el trabajo.

Regresemos a Martyniuk, ya que este analiza, a nuestro parecer acertadamente, el contenido y la orientación de la autora, quien se mantuvo siempre del lado de los oprimidos. Pensamos que la descripción del autor de la nota no hace sino destacar el especial y profundo enfoque de Weil sobre lo que se conoce como **“la alienación en el trabajo” de la clase obrera, sobre todo en relación al trabajador no calificado.**

Como lo expresa Weil en una de sus cartas a los jefes de fábrica, se trata del fenómeno tan bien expuesto por Charles Chaplin en su hermosa película “Tiempos Modernos”. Pero veamos algunos párrafos que nos hablan ya de la fuerza y quizás audacia, de esta joven de 25 años:

“Solamente al pensar que los grandes (sic) jefes bolcheviques pretendían crear una clase obrera libre y que ninguno de ellos –Trosky seguro que no, Lenin creo que tampoco– había puesto los pies en una fábrica y por consiguiente no tenían la menor idea de las condiciones reales que determinan la esclavitud o la libertad para los obreros, la política me parece una siniestra payasada.”

No obstante se nos ocurre acotar que, sin haber trabajado nunca en una fábrica, Lenin llama, o equipara, o califica, al trabajo asalariado de su época, trabajo “esclavo” (en El Estado y la Revolución -1917) según nuestro recuerdo.

Pero veamos esta otra afirmación vertida por la autora en una carta a uno de sus jefes de fábrica, Víctor Bernard, con quien discutía o polemizaba sobre la condición de los obreros (carta fechada el 16/3/ 1936).

“Que el director de R esté bajo las órdenes de un administrador delegado representante de algunos capitalistas o bajo las órdenes de un “trust de estado” llamado socialista, la única diferencia estribará en que la fábrica de una parte y la policía, ejército, prisiones, de otra, estarán en el primer caso en distintas manos y en el segundo en las mismas. La desigualdad de la relación de fuerzas no habrá disminuido sino que se habrá acentuado”.

Evidentemente, S.W. no da importancia a la “propiedad” de los medios de producción, como se puede comprobar a lo largo de su obra, cuestión por supuesto muy controvertida. Su mayor preocupación es el PODER del empresario capitalista sobre el trabajador, sometido en su época muy severamente en las fábricas a las doctrinas de Taylor y sus seguidores, sobre la llamada racionalización del trabajo.

Podemos acotar asimismo que el fenómeno de la **“alienación” de la clase obrera por el maquinismo capitalista**, no era “nuevo” en el año 1934/36, sino que fue motivo de estudio económico-filosófico nada menos que por Carlos Marx:

“Ahora bien, en qué consiste la alienación del trabajador?”, se pregunta Marx. “Ante todo, en el hecho de que el trabajo es exterior al obrero, es decir, que no le pertenece a su ser; en consecuencia, el obrero no se afirma en su trabajo, sino que se niega; no se siente cómodo, sino desventurado; no despliega una libre actividad física e intelectual, sino que martiriza su cuerpo y arruina su espíritu”. (Citado por Abel García Barceló en el estudio preliminar: “Marxismo y alienación. De los Manuscritos a ‘El Capital’”, Editorial Arandú. 1968. Pág.11. Sobre “Manuscritos de 1844. Economía Política y Filosofía” de Carlos Marx).

Obvio, no es nuestra intención hacer una exposición crítica de esta joven filósofa francesa. Solamente queremos llamar la atención sobre este libro, seguramente polémico, perteneciente ya a la historia de las luchas obreras, que a nuestro parecer aún escrito en 1934, es una invitación al análisis, a la discusión, a la reflexión de la teoría política sobre el movimiento obrero de, por lo menos, todo el Siglo XX. ♦





De la recopilación "Historias Encontradas", seleccionadas por Eduardo Berti, hemos escogido estos tres relatos.

1. La Justicia es ciega

A principio del siglo XVIII, el juez Cambo ocupaba uno de los principales puestos judiciales en la isla de Malta. Una mañana mientras se vestía, una refriega debajo de su ventana atrajo su atención. Miró afuera y vio una disputa entre dos hombres, uno de los cuales apuñaló al otro con un estilete. El juez Cambo llegó a ver claramente el rostro del agresor, antes de que este se diera a la fuga. Mientras el asesino escapaba, su capa cayó al suelo; volvió a buscarla pero, al recogerla, dejó caer la funda de su arma. Tras esto, el hombre desapareció.

Un repostero apareció seguidamente y apenas vio la funda la recogió y la guardó en un bolsillo. Pero al ver luego el cadáver en el suelo, se aterrizó y huyó a toda prisa, temeroso de ser acusado de aquel crimen. Todo esto, el juez Cambo también lo vio. Llegó justo entonces un patrullero de la poli-

Historias Encontradas

cía. Lo persiguió y lo arrestó. Por supuesto, revisaron al repostero y descubrieron la funda del arma. Y pronto se supo que el estilete que había sido clavado en el cadáver cabía a la perfección en esa funda.

El juez Cambo, que había atestado todo y que estaba al tanto de las circunstancias, presidió el juicio a este repostero, por quien no sintió el menor impulso protector. Al contrario, con bastante serenidad adoptó la postura de que un juez no tiene derecho a actuar a partir de sus conocimientos personales y decidió tratar el caso de acuerdo con los méritos de las pruebas, tal como lo habría hecho en cualquier otro juicio.

La evidencia circunstancial no bastaba para justificar una condena. Sin embargo, a pesar de ello, el juez ordenó que se aplicara la Cuestión ordinaria y extraordinaria, y se indujera al repostero a confesar. Bajo tortura, el pobre hombre confesó el crimen que no había cometido. Esto fue suficiente para que el juez sintiera que su conciencia ahora estaba tranquila. La culpabilidad del acusado había sido probada de acuerdo con la ley. En consecuencia, el juez Cambo dictó la pena de muerte.

Tiempo después, debido a una confesión del verdadero culpable, la verdad se supo al fin. La responsabilidad del juez se hizo pública también, puesto que el asesino había visto al juez en la ventana. Se puso en marcha una pesquisa, liderada por el Gran Maestro de los Templarios, y el juez Cambo defendió con gran pasión su postura en aquel caso. El Gran Maestro, sin embargo, lo degradó de su puesto.

(Henry T.F. Rhodes, Clues and Crime. The Science of Criminal Investigation).

2. El Silencio

—Cuando era niño raptaron a mi hermana de trece años. Mi papá fue a poner la denuncia y mi mamá rezó para que volviera, pero nada, nadie llamaba a pedir nada y como nuestra familia no era rica nadie entendía lo que estaba pasando. Días después la niña volvió sola, llorando y con la ropa sucia, y cuando le preguntaron qué había pasado no habló, dijo que se había perdido, que era culpa de ella, que la perdonaran y le dieran de comer. Nos hicieron ir a los cuartos y ella se quedó sola con papá y mamá, pero yo me escondí debajo de la mesa y oí la charla. Les dijo que el tío la había encerrado en el cuarto de los arreos de la casa y que no la dejaba salir, y entonces papá se levantó y le dijo, no se lo cuentes a nadie, esto no puede salir de aquí, y luego mamá la llevó al baño y de lejos ví que le lavaba la entepierna y que le salía sangre —dijo Néstor, y mientras contaba esta historia adquiría una expresión de horrible fealdad, como si estuviera describiendo hechos lejanos que no lo afectaban, aunque tal vez era el modo de sobreponerse a ellos, no sé, y continuó diciendo—, Mi hermana nunca contó nada y después empezaron a llegarle regalos del tío, vestidos de mujer y zapatos, porque el tío era rico comparado con nosotros, que no teníamos nada, y pasaron los años hasta que yo cumplí trece, y un día el tío me encerró en el cuarto de arreos y durante cuatro días supe lo le había pasado a mi hermana y por qué sangraba. Yo estaba en ese cuarto porque ella no había sido capaz de contarlo.

(Santiago Gamboa, El síndrome de Ulises)

3. Pez atrapado, pez suelto

Hace unos cincuenta años se dio en Inglaterra un curioso litigio en torno a una ballena; los demandantes argumentaban que tras una dura cacería en los mares del Norte, cierta ballena, que ellos habían logrado arponear, había debido ser abandonada; y que, a causa del peligro que corrían sus vidas, ellos habían abandonado también sus redes y su lancha. Los demandados (la tripulación de otro barco) se habían topado con esta ballena; la habi-

an alcanzado, matado, capturado y, finalmente, se habían adueñado de ella ante la mirada de los demandantes.

Estos últimos habían esbozado una queja, pero el capitán de los demandados les chasqueó los dedos en la cara y les dijo, más aún, que iba a quedarse con las redes, el arpón y la lancha atados a la ballena en el momento de la captura. A raíz de esto, los demandantes exigían el pago del valor de la ballena y la devolución de sus redes, sus arpones y su lancha.

El señor Erskine era el defensor de los demandados; lord Ellenborough era el juez. Durante su defensa, el astuto Erskine ilustró su posición aludiendo a un reciente caso de infidelidad conyugal en el que cierto caballero, tras haber intentado en vano refrenar la lujuria de su esposa, la había al fin abandonado en los mares de la vida; pero que arrepentido de ello, años después había acudido a la justicia a fin de recuperar su posesión. Erskine planteaba lo contrario y sostuvo que, si bien este hombre había arponeado a su mujer, la tensión ocasionada por su conducta lasciva lo había llevado a abandonarla; y que tras este abandono ella había pasado a ser un pez suelto; por lo tanto, cuando otro caballero la arponeó, se había convertido en propiedad de este, aun cuando en su cuerpo hubiera restos de arpones anteriores.

En cuanto al presente caso, Erskine afirmaba que el ejemplo de la mujer y el de la ballena se ilustraban recíprocamente.

Tras estos alegatos y tras las réplicas, el muy doctor juez falló así: que en lo referido a la lancha, la adjudicaba a los demandantes, ya que solo la habían abandonado para salvar sus vidas; pero en cuanto a la controvertida ballena, los arpones y las redes, estas pertenecían a los demandados; la ballena porque era un pez suelto en el momento de su captura final; los arpones y las redes porque en cuanto la ballena había huido con estos artículos, había adquirido la propiedad de ellos, y en consecuencia quien se adueñaba del pez también se adueñaba de todas sus cosas.

(Herman Melville, Moby Dick)

PARA QUE LA CRISIS NO LA PAGUEMOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Después de 5 años de crecimiento económico siguen existiendo millones de argentinos sometidos al flagelo de la indigencia y la pobreza. Esta deuda social no puede seguir esperando. Ahora que se empiezan a ver los primeros efectos de la crisis que generó la ley de la selva del libre mercado en los países del norte, sería inhumano pretender que esos millones de argentinos sigan indefinidamente sumidos en la miseria.

Por eso, hoy más que nunca, la primera asignatura a resolver tiene que ser la justa distribución de la riqueza para terminar con la desigualdad social.

La salida a la crisis no es la que plantean los grandes agrupamientos empresarios. No se puede aceptar la devaluación con congelamiento salarial que promueven los del sector industrial, ni la extorsión de la eliminación de las retenciones por parte de los ruralistas.

En cualquiera de las dos variantes, terminamos perdiendo los asalariados para que ellos se sigan asegurando mayores ganancias. Son necesarias políticas públicas que protejan a los más vulnerables.

Por ello, el Congreso Nacional de delegados de la CTA resolvió reclamar al Gobierno Nacional:

- ✓ Una ley de emergencia ocupacional que prohíba los despidos por 180 días, defendiendo los puestos de trabajo, los salarios y los derechos de los trabajadores.
- ✓ Discusiones paritarias libres para sostener el nivel adquisitivo de los salarios y convocatoria inmediata al Consejo del Salario.
- ✓ Universalización de la Asignación por Hijo y reformulación del Seguro de Empleo y Formación para que alcance a todos los jefes y jefas de hogar desocupados.
- ✓ Aumento de emergencia para jubilados y pensionados hasta llegar al 82% móvil.
- ✓ Profundizar el proceso de nacionalizaciones, empezando por el sector energético.
- ✓ Sancionar una nueva ley de entidades financieras, con una regulación que tenga en cuenta los intereses sociales y el desarrollo del país, fomentando el crédito productivo.
- ✓ Iniciar una reforma impositiva que modifique la regresión del actual sistema, comenzando por el inmediato rediseño del impuesto a las ganancias, eliminando las actuales exenciones a las rentas financieras, las operaciones de bolsa y a las ganancias de capital.
- ✓ Sancionar leyes que resguarden el medio ambiente contra la explotación indiscriminada de los recursos naturales, poniendo fin a la acción depredatoria de la explotación minera y la expansión de la frontera agrícola sobre bosques y humedales.
- ✓ Obrar en consecuencia con la OIT y el fallo de la Suprema Corte de Justicia y otorgar la Personería gremial a la CTA.
- ✓ Asimismo, se expresa el apoyo a la sanción de una nueva Ley de Servicios de Comunicación Audiovisuales que garantice los 21 puntos impulsados por la Coalición por una Radiodifusión Democrática.

Pedro Wasiejko
Secretario Adjunto



Hugo Yasky
Secretario General



Pablo Micheli
Secretario Adjunto

