

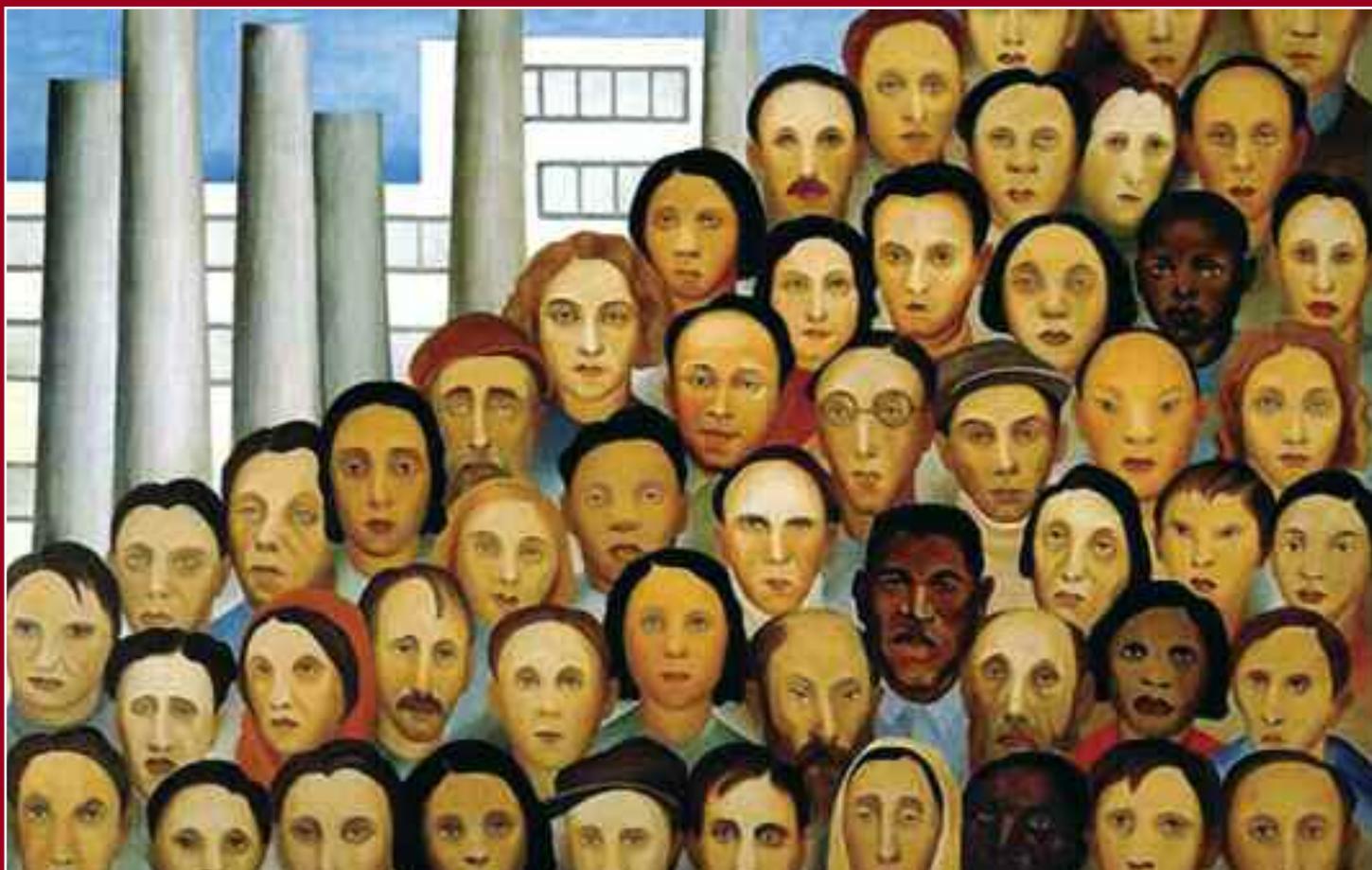
ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS

# LA CAUSA LABORAL



Para pensar el derecho del trabajo desde el principio protectorio.

Revista Bimestral • Año IX • N° 52 • Diciembre de 2012



## Escriben

Mariana L. Amartino

María Eugenia Caggiano

Jorge Luis Elizondo

Matías Isequilla

Nicolás Prieto López

Enrique Mario Rozenberg

Guillermo Gianibelli

Leonardo Elgorriaga

# N° 52

PROPIEDAD DE  
ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

**DIRECTOR**

Alejandro Raúl Ferrari

**CONSEJO DE REDACCIÓN**

Luis Enrique Ramírez  
Guillermo Pajoni  
Fernando Vigo  
Ciro Ramón Eyra  
Cynthia Benzion  
Carlos Pablo Sztternszejn  
León Piasek  
Moisés Meik  
Ana Clara Alfie  
César Kirschner

**DISEÑO GRÁFICO**

Patricia Leguizamón

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

León Piasek

**VICEPRESIDENTE**

Luis Enrique Ramírez

**SECRETARIO GENERAL**

Fernando Vigo

**TESORERA**

Sandra Fojo

**SECRETARIA DE ACTAS**

Verónica Nuguer

**SECRETARIO ACADÉMICO**

Diego Tosca

**SECRETARIO DE PUBLICACIONES**

Alejandro Raúl Ferrari

**SECRETARIA DE PRENSA**

Cynthia Benzion

**SECRETARIO DE REL. INSTITUCIONALES**

Guillermo Pajoni

**VOCALES**

Ciro Ramón Eyra  
Eduardo Tavani  
Fernando Nuguer  
Guillermo Pérez Crespo  
Carlos Sztternszejn  
Matías Cremonte  
Guillermo Gianibelli  
Adolfo Matarrese  
Ana Clara Alfie  
César Kirschner  
Moisés Meik  
Raquel Coronel  
Oscar Rodríguez  
Antonio J. Barrera Nicholson  
Leonardo Suárez  
Ornella Cardaci  
Leonardo Elgorriaga  
Adriana Mazza (Regional Oeste)  
Darío Delle Chiaie (Regional Norte)  
Enrique Rozenberg (Regional Sur)

Asociación de Abogados Laboralistas  
Viamonte 1668, piso 1° Dto. "3"  
(C1055ABF) Buenos Aires, Argentina

Tel-Fax (54-11) 4374-4178  
web site: www.aal.org.ar  
E-mail: info@aal.org.ar  
a\_laboralistas@hotmail.com

Derecho de Propiedad Intelectual: 588179

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

# s u m a r i o

EDITORIAL, *por el Consejo de Redacción* ..... 2

**DOCTRINA**

Los efectos de la tercerización y el fraude en el Estado sobre la representación  
directa de los trabajadores, *por Mariana L. Amartino* ..... 4

El impuesto a las ganancias aplicado al salario de los trabajadores,  
*por María Eugenia Caggiano* ..... 9

El nuevo régimen del trabajo agrario, *por Jorge Luis Elizondo* ..... 12

Cárcel y trabajo. La sindicalización de los trabajadores privados  
de la libertad ambulatoria, *por Matías Isequilla* ..... 16

Nota a fallo: La prohibición legal de innovar del art. 66 LCT,  
interpretada como medida cautelar, *por Nicolás Prieto López* ..... 20

Modernización de la ejecución laboral, *por Enrique Mario Rozenberg* ..... 24

**INSTITUCIONALES**

El colapso de fuero laboral. La justicia social debe expresarse  
en el acceso integral a la jurisdicción ..... 33

Opinión de la Asociación de Abogados Laboralistas acerca del proyecto  
de reforma del Código Civil y de Comercio ..... 34

Asamblea Anual y elección de autoridades ..... 40

La Asociación de Abogados Laboralistas repudia la represión  
de trabajadores del Ingenio Tabacal ..... 41

Riesgos del Trabajo: Una reforma digna de la década del '90 ..... 41

La Asociación de Abogados Laboralistas denuncia violaciones  
a la libertad sindical y al acceso a la Justicia ..... 43

Se constituyó la Coordinadora de Asociaciones de Abogados Laboralistas .... 43

La Asociación de Abogados Laboralistas en el Senado ..... 44

La Asociación de Abogados Laboralistas en la Cámara de Diputados ..... 44

**HOMENAJES**

Helios Sarthou: Un luchador empedernido, *por Guillermo Gianibelli* ..... 45

Horacio Zamboni ..... 47

LÁGRIMAS Y SONRISAS ..... 48

**INSTITUCIONALES**

Jornadas Anuales ..... 51

LEGISLACIÓN ..... 56

JURISPRUDENCIA ..... 58

**TRABAJO DE MEMORIA**

Participación en las ganancias, 110 años de un proyecto inconcluso,  
*por Leonardo Elgorriaga* ..... 61

**LA BUENA LETRA**

Bartleby el escribiente (Fragmento) de Herman Melville ..... 63

# Nuestros objetivos, nuestro compromiso

**E**l día 27 de agosto de 2012, en la Asamblea Anual Ordinaria de la Asociación de Abogados Laboralistas, a la que asistieron numerosos asociados, ha sido proclamada una nueva conducción. Sus integrantes han asumido sus cargos el día 3 de setiembre del corriente año, en una masiva reunión de Comisión Directiva. Desde este lugar, creemos que debemos seguir en el camino trazado por quienes nos precedieron y llevar a cabo una continuidad de acción.

Una vez más destacamos como premisa fundamental la autonomía de nuestra asociación respecto del Estado, de los partidos políticos y de las organizaciones gremiales. Ratificamos todo lo que se ha venido realizando, en el ámbito gremial, académico y político y como hemos señalado, **ser autónomos no ha significado jamás ser neutrales.**

En esta dirección continuaremos levantando la voz contra los atentados a la libertad sindical y contra la injerencia del Estado en las asociaciones sindicales.

Nos solidarizamos con los activistas y delegados perseguidos, repudiando a su vez la criminalización de la protesta social, la precarización de las relaciones laborales, el trabajo esclavo, el trabajo en negro y el trabajo infantil.

Repudiamos la perversidad del sistema de la Ley de Riesgos de Trabajo y la de su reciente reforma regresiva, un nuevo intento de cercenar derechos de las víctimas, como hemos sostenido por ejemplo ante la Cámara de Senadores, cuando nuestro compañero Guillermo Pajo-

ni sostuvo con solvencia la posición histórica de nuestra asociación.

En el mismo sentido, advertimos como una deuda de la sociedad, la vigencia, en lo sustancial, de la reforma impuesta a la ley de contrato de trabajo por la dictadura militar. Propugnamos una mejora en la distribución de la riqueza, para lo cual acompañamos los reclamos de los trabajadores tendientes a que se legisle la participación obrera en las ganancias de las empresas. Exigimos las reformas de la Ley de Asociaciones Sindicales, tendientes a democratizar y tutelar los derechos de todos los trabajadores y de todas las organizaciones gremiales sin distinciones y debatimos el llamado "modelo sindical", con respeto por las distintas posiciones de los compañeros.

Defendemos el derecho de huelga en forma irrestricta y nos van a encontrar en la pelea cada vez que se intente prohibir, limitar, reglamentar o cercenar este derecho supraconstitucional en cabeza de los trabajadores y de las organizaciones gremiales que formen libremente los mismos. Para garantizar estos derechos, hemos tomado la bandera de la estabilidad, como un derecho fundamental, sin el cual se obstaculiza la ampliación de otros derechos y el progreso social.

Activamos por más y mejores leyes laborales y de seguridad social, sin perjuicio de celebrar las reformas que se han sancionado en estos años, advirtiendo en particular que en este último período se advirtió una paralización de la actividad legislativa- con excepción de la referida reforma parcial de la LRT en perjuicio de los

trabajadores. Hemos constatado que se han congelado innumerables proyectos sancionados o a estudio en ambas cámaras, entre ellos la necesaria y urgente reforma de los artículos 29 a 31 de la Ley de Contrato de Trabajo, entre otras normas que se deben promulgar para evitar el fraude, o bien la irresponsabilidad de todos quienes se benefician con la prestación laboral a través de las distintas formas de tercerización, descentralización, intermediaciones, subcontrataciones lícitas o ilícitas, generando un perjuicio a los trabajadores tanto en forma individual, precarizando sus condiciones laborales, como discriminando a distintos colectivos y afectando la solidaridad y las acciones sindicales.

También es parte de nuestro objetivo denunciar la regresiva política impositiva, no sólo por la aplicación del impuesto a las ganancias al salario; sino también por la generalización del IVA.

En el mismo sentido, en estos días y conjuntamente con otras organizaciones,

rechazamos el intento de modificación regresiva del Código Civil y Comercial en cuanto impacta negativamente en los derechos de los trabajadores. Esta cuestión viene precedida de un debate restringido, que por vía indirecta afecta distintos institutos de derecho de trabajo, como son la responsabilidad, la solidaridad, el concepto de remuneración, la irresponsabilidad del Estado. Como expresamos en nuestro documento sobre el tema, las normas de este proyecto *“resultan peyorativas y regresivas en términos generales, salvo algunas cuestiones puntuales detalladas en este documento. No puede colocarse al orden público civil en el mismo rango que el orden público laboral y desde allí generar normas que eluden las responsabilidades de los empleadores, y por tanto, precarizan las condiciones de trabajo”*.

Estamos también trabajando para presentar demandas que persiguen la condena contra los responsables civiles de los secuestros, desapariciones y asesinatos de trabajadores, activistas y delegados

gremiales, detenidos y asesinados por la dictadura militar. Es nuestra responsabilidad, además, como abogados laboristas, abrir las puertas de esta entidad a los trabajadores, mantener viva la memoria, buscando la verdad y la reparación de las víctimas ante los delitos de lesa humanidad.

Por último, sostenemos que preservar la autonomía no es tarea sencilla y para ello aspiramos a que nuestras acciones sean una síntesis de lo que creemos que sienten o piensan nuestros representados y sobre todo lo que reclaman los trabajadores –en especial en esta nueva etapa de crisis y retrocesos en materia de protección de los más débiles– de una entidad como la nuestra, para poder contribuir a cambiar la situación de pobreza y explotación de gran parte de los más desprotegidos de la sociedad. Los invitamos a acompañarnos, a participar en algunas de nuestras actividades, a criticarnos y a proveernos de herramientas para lograr nuestros objetivos. ♦

Consejo de Redacción

# Los efectos de la tercerización y el fraude en el Estado sobre la representación directa de los trabajadores

-----> por Mariana L. Amartino

## I. Introducción<sup>1</sup>

Como es harto conocido por todos aquellos vinculados de alguna forma con los trabajadores estatales, con su realidad, problemática y necesidades, al margen del régimen general<sup>2</sup> por medio del cual la administración se relaciona con sus trabajadores, existen otras formas de vinculación que se apartan del mismo y que conllevan implícitas consecuencias lesivas para aquéllos.

Si bien es cierto que esta praxis ha sido una constante en nuestro país, huelga resaltar que su apogeo se dio durante la década de los 90' como consecuencia de la implementación de las políticas neoliberales por las cuales se redujo sustancialmente la cantidad de trabajadores de planta permanente<sup>3</sup>, incrementándose las incorporaciones de personal bajo distintas modalidades de contratación, fraguando la realidad de las relaciones laborales existentes.

Claramente, aunque este tipo de contrataciones en el Estado no resultan innovadoras, y han suscitado infinidad de planteos tanto a nivel gremial, doctrinario como judicial, al presente las mismas continúan en vigor, motivo por el cual nos avocamos al tratamiento de algunas de sus consecuencias, especialmente aquellas de incidencia colectiva.

## II. Formas regulares e irregulares de vinculación entre el Estado y sus trabajadores

La norma rectora que regula las relaciones laborales entre los trabajadores y la Administración Pública Nacional –Ley 25.164– reconoce dos categorías de trabajadores. Por un lado, se encuentran comprendidos aquellos trabajadores que, cumpliendo con los requisitos previstos en el ordenamiento jurídico y siendo seleccionados por los procedimientos estable-

cidos a tal fin, forman parte de la “planta permanente” de la Administración, reconociéndoseles por tanto – y entre otros- su derecho a la estabilidad y a la carrera; y por otra parte, encontramos el “personal no permanente”, es decir, aquellos trabajadores que ponen su fuerza de trabajo al servicio del Estado en el marco de una relación *ab initio* determinada como transitoria, por cuanto las tareas que deben realizar son de carácter estacionales, no hallándose en las funciones propias del régimen de carrera.<sup>4</sup>

Cabe refrescar a estas alturas –porque como bien reza el adagio popular *lo que abunda no daña*– que la consagración manifiesta de la estabilidad propia en cabeza de los trabajadores estatales, plasmada en el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional, tuvo como objetivo erradicar las prácticas dedocráticas y clientelares en el ámbito de la Administración, preservando que los trabajadores del sector no fueran el “botín de guerra”<sup>5</sup> de las fuerzas políticas que resultaren victoriosas a lo largo de nuestra historia.

No obstante lo señalado precedentemente, si bien es cierto que no resulta *per se* ilegal que el Estado contrate personal bajo formas jurídicas autorizadas, no es menos cierto que la realidad refleja un ejercicio excesivo, y abusivo por parte de la administración de los distintos tipos de contrataciones existentes.

Los trabajadores “contratados”, en su gran mayoría, realizan tareas que integran la estructura orgánica y que configuran funciones esenciales de la administración, recibiendo órdenes de superiores jerárquicos, cumpliendo un horario, y recibiendo una remuneración bajo el rubro “honorarios” contra presentación de la factura correspondiente, es decir, tareas normales, regulares, habituales y permanentes.

A modo ilustrativo, por cuanto no resulta objeto del presente trabajo, señalaremos que una gran masa de trabajadores estatales se encuentran sometidos a las siguientes modalidades contractuales, a saber: perso-

nal contratado por el Decreto 2345/08, contratados de locación de obra (encuadrados bajo Decretos 1023/01 y 436/00), personal que percibe honorarios a través de entes cooperadores<sup>6</sup>, personal sujeto a contratos de locación de servicios en el marco de Convenios con Organismos Internacionales y art. 47 Ley 11.672 (PNUD, BID, OACI, BIRF, etc.), y contratados a plazo fijo, de temporada o eventuales conforme supuestos de la Ley de Contrato de Trabajo<sup>7</sup>.

La figura de los trabajadores contratados ha proliferado, y podríamos decir que ello no obedece esencialmente a una necesidad organizativa de la administración sino más bien se sustenta en el arcaico sistema de clientelismo político que requiere sortear el ingreso por concurso.

Es de destacar que en términos netamente económicos al Estado la incorporación a la planta permanente, o en su defecto la contratación de personal bajo la modalidad prevista por el art. 9 de la ley 25.164 no le genera un costo adicional, puesto que la erogación que éste realiza está también contemplada en el presupuesto (aun cuando financieramente se impute en un inciso diferente).

A nuestro entender, estas formas de contratación implican una simulación ilícita que perfora el orden público laboral, por cuanto se oculta el real negocio jurídico a través de apariencias utilizando normas de cobertura, que desfiguran los contenidos esenciales que determina la ley como piso mínimo. La sanción de esta simulación ilícita resulta ser la nulidad del negocio jurídico aparente.

Ya en el célebre fallo "Madrán"<sup>8</sup>, aún cuando en lo medular el tema distaba de ser una contratación *strictu sensu*<sup>9</sup>, la Corte Suprema se pronunció señalando

que "... 'la estabilidad del empleado público' expresada por el art. 14 bis es cláusula operativa, según ya lo entendió esta Corte: 'en su recto sentido la norma proscribire la ruptura discrecional del vínculo de empleo público y es, así, susceptible de autónomo acatamiento para las autoridades administrativas' (Fallos: 269:230, 234, considerando 6 y su cita)...".

Finalmente en 2010, el cimero Tribunal se expidió respecto de los trabajadores "contratados" en la Administración Pública Nacional, en el precedente "Ramos"<sup>10</sup>, en el cual – no obstante algunas aristas controversiales que del mismo se desprenden – categóricamente subrayó que: "... la demandada utilizó figuras jurídicas autorizadas legalmente para casos excepcionales, con una evidente desviación de poder que tuvo como objetivo encubrir una designación permanente bajo la

apariencia de un contrato por tiempo indeterminado...".

Si bien existen ciertas características generales compartidas por todos los trabajadores contratados, como son, la ausencia de estabilidad y de derecho a la carrera; de licencias, justificaciones y franquicias (a excepción de aquellos que revistan bajo art. 9 Ley 25.164); la posibilidad de rescisión del contrato en cualquier momento sin previo aviso; la carencia de indemnización por rescisión anticipada o no renovación de los contratos, que denotan el fraude y la precarización laboral en la que se encuentran subsumidos estos trabajadores, sin dudas la más importante es el desconocimiento de su carácter de trabajadores, y por ende de los derechos colectivos que de tal condición se desprenden, y sus consecuencias sobre la representación directa que ello conlleva.

ABOGADO  
LABORALISTA

**GUILLERMO  
PAJONI**

Avenida de Mayo 1370  
Piso 7° 160  
(1362) Capital Federal

Teléfono:  
4381-4323

pajoni\_guille@ciudad.com.ar

M D I C A  
L E G I S T A

**Dra. CLARA REITBURD**

MN 50.314

- Asesoramiento prejudicial.
- Evaluación de chance.
- Dictámenes.
- Redacción de puntos de pericia.
- Fundamentación médico legal.
- Impugnaciones.

Av. Corrientes 1145, p. 2°, of. 33,  
Capital Federal  
Tel: 4382-2200  
15-4578-5975  
reitburdclara@yahoo.com.ar

### III. Consecuencias y efectos de la precarización sobre la representación directa

En el orden de ideas expuestas precedentemente, abordaremos ahora las consecuencias y efectos sobre la representación directa que se deriva del desconocimiento del carácter de “Trabajador” de los empleados contratados por el Estado mediante estas modalidades.

Uno de los efectos centrales de la tercerización y el fraude laboral es la división del colectivo de trabajo en los sectores u organismos vulnerando el principio de igualdad de trato y de igual remuneración por igual tarea.

Esta práctica por parte del empleador no resulta fortuita, sino que propende a debilitar la representación y la lucha sindical, atentando directamente con la posibilidad de unificar los intereses comunes de ese colectivo.

Esta problemática, también encuentra eco en el plano legal, en tanto que el sistema formal de representación sindical vigente, excluye a estos trabajadores “desclasados”, de la posibilidad de ser delegados, sin perjuicio de la protección que por vía jurisprudencial en algunos casos se les ha reconocido a los activistas sindicales.

De acuerdo entonces con el sistema de protección instaurado por la ley 23.551, el carácter de trabajador y la relación de dependencia de aquellos resulta ser *“la condición de posibilidad de la aplicación del régimen de protección de la LAS.”*<sup>11</sup> (cfr. Art. 41 inc. b)

Con base en ello, y tal como mencionábamos en el acápite anterior, la contratación de trabajadores en el Estado bajo la forma simulada tiene consecuencias concretas sobre la libertad sindical y el derecho de organización sindical libre y democrática consagrado en

el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

En efecto, si bien como dijimos una de las finalidades de este accionar del Estado es la restricción del accionar colectivo, como afortunadamente siempre ocurre, la conciencia colectiva se impone y muchos de estos trabajadores - desconocidos como tales - se postulan como candidatos a delegados sindicales, e incluso, muchos de ellos ganan las elecciones. Se genera una situación compleja: el desconocimiento por parte del Estado empleador de su condición de tales, en tanto les niega su carácter de “trabajador”, conlleva implícita la imposibilidad, en esa inteligencia, de ejercer cualquier tipo de derecho que de tal carácter se derive.

En consecuencia, al margen de lo que ya referimos anteriormente, una primera consecuencia de esto sobre la representación directa resulta ser el **desconocimiento de la tutela sindical** de esos trabajadores “contratados” que son electos delegados.

A excepción de los trabajadores que revistan en planta permanente, y de aquellos que son contratados en los términos del Art. 9 de la ley 25.164 (cfr. Res. 48), el resto de los trabajadores contratados por el Estado, en tanto no revisten el carácter de tales, aun cuando presen tareas en forma normal, habitual y permanente en los distintos sectores, y resulten ser representativos de los intereses y necesidades de su lugar de trabajo y sus compañeros, son desconocidos por el Estado – en su carácter de empleador- viéndose impedidos u obstaculizados de gozar de la tutela gremial que establece la norma rectora.

Este desconocimiento reiterado ha motivado la interposición de diversas acciones judiciales, muchas de ellas ante el Fuero Nacional del Trabajo.

En este sentido, el Dr. Arias Gibert señalaba acertadamente antaño que la simulación afecta *“1º.- La libertad sindical individual básica que parte del reconocimiento de la acción de clase a la que tiene derecho todo aquel que se encuentra poniendo su fuerza de trabajo en una organización empresaria total o parcialmente ajena. La simulación obsta al reconocimiento. 2º.- La conformación democrática de la voluntad sindical al ponerse trabas a la expresión orgánica de la voluntad colectiva; 3º.- el desconocimiento con fundamento en la simulación de la actividad de los actores como delegados de personal interfiere seriamente con su mandato ya que son los delegados quienes representan al personal entre otros, frente al empleador...”*<sup>12</sup>

Como bien advertía otrora el magistrado, estas contrataciones fraudulentas cercenan tanto los derechos propios de la clase en tanto no se los reconoce como trabajadores, así como la voluntad colectiva de los trabajadores en atención a que estos no pueden representarlos ni ser representados, y por último – aunque no por ello menos importante- afecta el mandato para el cual fueron elegidos, porque se ven impedidos de representar a aquellos frente al empleador.

Más recientemente, en autos “Almeida, Marcela S. c/ Estado Nacional – Ministerio de Economía y Producción – INDEC s/ Sumarísimo” la Justicia laboral resolvió – en un caso de análogos características al precitado- que *“...lo dispuesto por el art. 2 inc. a) de la LCT no es de aplicación automática. Se impone integrar la norma con el principio de primacía de la realidad, y la realidad que surge de autos a través de las declaraciones testimoniales (...), es que la Sra. Almeida se desempeña desde el año 2003 en el INDEC, recibiendo ordenes del personal*

*permanente (...), a cambio de una remuneración, inserta en una organización ajena, cumpliendo un horario y realizando tareas que son de carácter permanente (...), imponiéndose en consecuencia subsumir esta relación bajo lo normado por el art. 23...”* agregando a continuación “*Definida la relación entre las partes como un típico contrato laboral, cae el argumento de la demandada de no reconocer a la Sra. Almeida como delegada gremial por no prestar servicios en la Institución según lo dispuesto por el art. 41 inc. b) ley 23.551*”<sup>13</sup>

Es claro que la vía judicial resulta inidónea, insuficiente, y por cierto también extemporánea, para paliar la infinidad de casos similares al presente que se generan en el seno del Estado con motivo de este tipo de contrataciones que esconden el real negocio jurídico, y colocan a estos trabajadores al margen de la legalidad.

Otra consecuencia derivada del desconocimiento del carácter de “trabajadores” de los contratados, es **la exclusión de los mismos para el cómputo de las afiliaciones mínimas en el sector a fines de convocar a elecciones de delegados.**

Cabe aclarar en este punto, aunque muy brevemente puesto que es ajeno al objeto del presente artículo, que en la Administración Pública coexisten entidades sindicales con personería gremial que alteran la regla exclusiva impuesta por la LAS (arts. 25 a 28). Esta realidad, que en el plano fáctico data del año 1948, si bien no ha sido receptada por la ley 23.551, sí han existido resoluciones administrativas dictadas como consecuencia de ello, la más relevante es la Resolución METySS N°255/03, que reglamenta la coexistencia de personerías gremiales en el sector público.

En tal sentido, la mentada resolución exige un porcentaje de afilia-

dos cotizantes - como piso mínimo - para realizar elecciones en los sectores de trabajo. Claro que esa exigencia se calcula sobre los trabajadores que revistan en la planta permanente y sobre los contratados mediante el art. 9 ley 25.164.

Como se observa, una gran masa de trabajadores, compuesta por todos aquellos contratados bajo el resto de las formas legalmente admitidas, estarían fuera de esa base de cálculo, resultando esto lesivo tanto para ellos mismos -que resultan discriminados peyorativamente respecto de aquéllos- como para los sindicatos con ámbito territorial y personal de actuación que ven limitada su posibilidad de acción, organización y representación en el sector u organismo de que se trate.

Inexorablemente la situación descripta anteriormente va íntimamente ligada con lo que señaláramos respecto de la afectación que ésta simulación ilícita de la relación laboral produce sobre la voluntad colectiva de los trabajadores en tanto estos no pueden representarlos ni ser representados.

Lo propio ocurre con la negociación colectiva, ya que las normas que rigen la misma en el Sector Público (Ley 24.185), y que aceptan este principio de pluralidad sindical previendo la representación plural de los trabajadores, es decir, con la participación de más de un sindicato por la parte sindical, estipula que para determinarse la voluntad de la representación gremial deberá establecerse la proporcionalidad de afiliados cotizantes de cada una de ellas.

A esto se suma que por su forma de vinculación reciben una remuneración bajo el rubro “honorarios”, obstando ello a la **retención de la cuota sindical por parte de la empleadora.** Esto, que para un lego en la materia podría pasar

inadvertido, resulta de gran trascendencia.

#### IV. Conclusión

Así, el desconocimiento de esta relación de empleo público tiene múltiples efectos sobre los derechos colectivos. Por ejemplo, en el tema precedentemente mencionado de la retención cuota sindical, que pudiera parecer *a priori* menor, o ajeno a los trabajadores, es sin dudas una forma encubierta de desfinanciar la actividad de los sindicatos con ámbito, que se ven privados de los aportes de esos trabajadores. Asimismo, ese desconocimiento de la relación laboral, se traduce también en la imposibilidad de afiliarse, y consecuentemente de participar en los procesos electorales que se realicen en las distintas asociaciones profesionales, sea como candidatos o como votantes.

Negar el carácter de trabajador de las personas que ejercen o pretenden ejercer cargos representativos de los trabajadores constituye un desprecio y un escarnio al trabajador, a la organización sindical dentro de la cual los trabajadores ejercen su actividad y a los trabajadores que los han elegido a éstos para que los representen.

Principalmente cuando este desconocimiento de la relación laboral sirve como fundamento para negar al colectivo su derecho a la libre elección de su representación.

En esta inteligencia, es claro que estas consecuencias sobre la representación directa, producto de este tipo de contrataciones en el Estado, no resultan ser un efecto no deseado o aleatorio, sino una finalidad determinada del Estado de limitar el accionar colectivo.

El afianzamiento del Estado de Derecho nos impone -desde nuestros lugares- repudiar y desechar

de cuajo una cultura de la tercerización y el fraude, que colisiona abiertamente con la identidad del ser trabajador, la libertad sindical, y el derecho a la libre elección de la representación. ♦

## Notas

1. En el presente trabajo abordaremos la realidad y normativa imperante en el Estado Nacional, sin perjuicio que la misma se repite – con algunos matices – tanto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Provincias y Municipios del país.
2. Ley 25.164.
3. Nos referimos a aquellos trabajadores que poseen estabilidad propia conforme los mecanismos establecidos por la ley 25.164, y el CCT 214/06.
4. Cfr. Art. 9 Ley 25.164 y art. 30 CCT 214/06
5. Diario de Sesiones de la Convención Nacional Constituyente. Año 1957, Buenos Aires, Imprenta del Congreso de la Nación, 1958, T. II P. 1254 convencional Peña.
6. Por medio de las leyes 17.050, 23.283, 23.412 y 25.363 el Congreso delegó en el PEN la autorización para celebrar convenios de cooperación técnica y financiera con determinadas entidades públicas o privadas con organismos del Estado Nacional. Entre otros, actúan como entes cooperadores: ACARA, CCA, Colegio de Escribanos, SADAIC, CAPIF, Entre Tripartito CPACF-CPCECF-CECF, IGJ.
7. Exceptuamos los trabajadores contratados mediante Res. SGP 48/02 en el marco de lo establecido en el art. 9 del anexo de la Ley Marco 25.164 y Dto. Reglamentario 1421/02, por cuanto si bien también en la mayoría de los casos son contrataciones fraudulentas puesto que realizan tareas propias y habituales de la Planta Permanente, estos cuentan con el derecho a sindicalizarse.
8. M. 1488 XXXVI Madorrán Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ Reincorporación. 03/05/07.
9. El holding de Madorrán versaba sobre la posibilidad del distracto sin expresión de causa en el Estado Nacional, aún cuando la relación de empleo era regida por la LCT.
10. R. 354 XLIV. Ramos José Luis c/ E. Nacional (Min. De Defensa – ARA) s/ Indemnización por despido. 06/04/10.
11. Sentencia Definitiva N°5670 Exp. 11.713/07 JNT N°46 autos “Báez Rocha Patricia Hebe c/ Secretaria de Ambiente y Desarrollo Sustentable s/ Juicio Sumarísimo” de fecha 20.07.07.
12. Expediente N°17.971/01 “Molina Hernán Darío y otro c/ Administración Nacional de Seguridad Social s/ Juicio Sumarísimo”. Sentencia N°4456 de fecha 13.02.02. JNT N°46.
13. Expediente N°14.292/08 “Almeida Marcela Silvia c/ Estado Nacional – Ministerio de Economía y Producción – INDEC- s/ Sumarísimo”. Sentencia N°23.535 de fecha 13.12.10. JNT N°3.



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

[www.ateargentina.org.ar](http://www.ateargentina.org.ar)  
 Av. Belgrano 2527 (1096) Bs. As. Argentina  
 4122-5700

**ATE** Asociación Trabajadores del Estado

**CTA** Central de Trabajadores de la Argentina

# El impuesto a las ganancias aplicado al salario de los trabajadores

-----> por María Eugenia Caggiano

## I. El salario y la negociación colectiva

A partir de la salida del régimen de convertibilidad cambiaria, las organizaciones de trabajadores adquirieron destreza en la negociación colectiva a fin de recomponer el valor del salario de acuerdo a pautas diversas (valor de la canasta familiar, inflación, etc).

El resultado de dichas negociaciones generó que una porción cada vez mayor de nuestros trabajadores alcance mejores niveles salariales. Por tanto, esas escalas salariales quedaron comprendidas por la aplicación del impuesto a las ganancias. Algunos ejemplos de ello son algunos sectores de los trabajadores de camioneros, petroleros, químicos, metalúrgicos, docentes y periodistas, entre otros.

Debido al congelamiento del mínimo no imponible, mayor número de trabajadores quedaron afectados en la merma salarial, tornando regresivo el sistema.

Por otra parte es innegable la no progresividad de otros impuestos, como el IVA, y el resto de los impuestos municipales y provinciales; la discriminación negativa que configura la exención del impuesto a las ganancias a la renta financiera; la enorme evasión impositiva de las empresas que remiten utilidades al exterior o contratan trabajadores no registrados; entre otras reformas pendientes a los fines recaudatorios que gravan a los que más ganan; la supervivencia de rebajas de aportes patronales, exenciones especiales y subsidios a grandes grupos empresarios.

## II. Inequidades del actual sistema

El actual sistema presenta otras inequidades que recaen sobre los trabajadores y su grupo familiar:

### **Inequidad basada en la multiplicidad de mediciones:**

El INDEC construye una medición de pobreza e indigencia a partir del grado de cobertura de una canas-

ta. Para el ciudadano sin familiares a cargo, el monto mensual que le otorgaría el pasaporte para dejar de ser pobre es el que supere los \$ 454,49 para la medición de diciembre de 2011.

Al mismo fenómeno la **AFIP** lo mide en \$ 5.782, o sea que para el INDEC es 12.72 veces menos.

Por su parte el valor legal fijado para el **Salario Mínimo, Vital y Móvil** es de \$ 2.300.

O sea que, tenemos que tres organismos del mismo Estado miden muy diferente el ingreso que separa la vida digna de la que no lo es.

Nuestro cordón industrial agrega una cuarta medición, la de la **canasta** que al mes de enero de 2012 ascendía a \$ 6.300. Dicho valor surge de contemplar los siguientes rubros: alimentos y bebidas, indumentaria y calzado, vivienda, Equipamiento y mantenimiento del hogar, Atención médica y salud, transporte y comunicaciones, esparcimiento, enseñanza, bienes y servicios varios.

### **Inequidad basada en el carácter no especulativo del salario:**

Si el ingreso supera determinada barrera se presume que, toda vez satisfecho el costo alimentario, el excedente permite ciertos niveles de ahorro. El impuesto recae de modo creciente sobre esa capacidad presunta de ahorro, impidiéndonos destinar ese excedente a cuestiones de alta sensibilidad social como la vivienda propia. Esta problemática se agrava mucho más cuando en nuestra zona el valor de un terreno asciende a u\$s 40.000 (cuarenta mil dólares) o u\$s 150.000 (ciento cincuenta mil dólares) para una vivienda de 70 metros cubiertos.

### **Inequidad basada en la composición del grupo familiar:**

La deducción por cónyuge –en el impuesto a las ganancias - sólo es admisible si su ingreso mensual es equivalente a menos de la mitad del actual valor legal del Salario Mínimo, Vital y Móvil. En otras palabras: si el valor legal admisible para un trabajador/a soltero/a

es a diciembre 2011 de \$ 2.300, el máximo deducible debería ser ese y no otro.

Más inequidad resulta de aplicar el impuesto sin contemplar la figura de la concubina. Ello sin dejar de mencionar que tributamos los trabajadores, mientras que a otros salarios muchísimo más altos, como el de los magistrados y funcionarios, no se les aplica.

**Inequidad basada en la no actualización:**

Los mínimos a deducir en el impuesto a las ganancias, fueron ajustados en 2002 después de permanecer congelados largo tiempo. Ese congelamiento, promovido por la suspensión del ajuste previsto para el mínimo no imponible y la deducción especial en la Ley del Impuesto a las Ganancias, provocó que cada vez más trabajadores y de menor remuneración relativa sean alcanzados por el gravamen.

**Inequidad basada en la desnaturalización de la recomposición salarial:**

Al concluir el proceso de paritarias de recomposición salarial correspondiente al período 2012, se consagra el mayor despropósito posible: teniendo en cuenta que el valor promedio alcanzado es del orden del 24% y conforme la actual pauta de aplicación del impuesto, se incorporan como nuevos contribuyentes un cada vez mayor porcentaje de trabajadores, quedando absorbidas las conquistas obtenidas por la carga tributaria en cuestión, sustrayéndose así –a su vez esos valores de la economía doméstica basada en el ahorro y el consumo.

Si a un sueldo de 10000 se le aplica un 24 por ciento de aumento, el salario a percibir será de \$ 12.400, a esa suma se le retiene la de \$3517 anuales teniendo en

cuenta una composición familiar del trabajador que incluya esposo y dos hijos. Es decir, que tributa \$300 mensuales.

Por otra parte, con la actual estructura de Ganancias se observa la paradoja de que a medida que se sube en la pirámide salarial, gerentes y ejecutivos complementan sus ingresos con rentas financieras y ganancias de capital que hoy están desgravadas.

Mientras que otros sostienen que más trabajadores paguen ese tributo no es necesariamente injusto o inequitativo y que lo hay que mejorar son las debilidades del sistema.

En nuestro caso, coincidimos con la propuesta de la Comisión de Asistencia Gremial de la UNR en lo siguiente en lo que respecta a una propuesta inmediata:

*“...Se parte del principio que el impuesto a las ganancias debe ser eliminado para las remuneraciones percibidas en concepto de trabajo asalariado. Se propone viabilizar algunas propuestas de modificación, tales como las siguientes:*

- a. *Fijar el Salario Mínimo, Vital y Móvil en un monto equivalente a la suma del mínimo no imponible más la deducción especial máxima permitida para un trabajador soltero en relación de dependencia. Esto es elevar el importe de los actuales \$ 2.300 a \$ 6.000. Puede incluso trazarse un plazo para llegar al nuevo monto, siempre sujeto a algún mecanismo de actualización.*
- b. *Reglamentar su actualización periódica a cargo del Consejo del Salario, semestralmente, teniendo en consideración la variación del Índice de Precios al Consumidor.*
- c. *Crear un Fondo Nacional de Garantía del SMVM a fin de financiar las actividades y convenios colectivos cuyos montos*

*iniciales estén por debajo de tal importe del SMVM. Se entiende que este proceso implicará un compromiso de regularización no inmediato que debiera ser fiscalizado por el estado y los trabajadores. Fijar como fuente de financiamiento de tal fondo, la recaudación del impuesto a las ganancias para la cuarta categoría y una porción del Impuesto sobre los Bienes Personales. En el caso de este impuesto, la recaudación está comprometida, dado que depende en buena medida de la declaración jurada de los contribuyentes, cuando debieran promoverse masivos mecanismos de “percepción en la fuente” que eviten la discrecionalidad del obligado.*

- d. *Fijar los montos del mínimo no imponible y la deducción especial en el doble de los actuales valores. Reglamentar su actualización semestral, según la variación que experimente el Coeficiente de Variación Salarial.*
- e. *Actualizar la deducción por cónyuge, fijándola en un porcentaje del SMVM, ejemplo: 70%.*
- f. *Mantener el criterio de que la deducción por hijo será equivalente al 50% de la correspondiente al cónyuge.*
- g. *Eliminar la exención de la que gozan las personas que trabajan en el Poder Judicial, en el Impuesto a las Ganancias.*
- h. *Crear –en materia de perceptores asalariados– tres franjas etarias: personas de edad menor o igual a 35 años, personas de 36 a 55 inclusive, personas de 56 años en adelante. La primera franja tendrá coeficiente 1,40 sobre la suma de mínimo no imponible más deducción especial, la segunda franja un coeficiente 1,00 y la tercera franja un coeficiente 1,20. Esto implica*

una disminución de la carga para los más jóvenes y los de edad previa a la jubilación.

- i. Crear una nueva deducción admitida: el monto del alquiler de casa-habitación hasta un monto mensual determinado. Ejemplo: idéntico monto que para intereses por créditos hipotecarios para vivienda única, hoy en \$ 20.000 anuales (\$1.666,67 mensuales). Se trata de una medida de equidad para quienes no tienen posibilidad de acceso a vivienda propia y se ven castigados por tal motivo. Al igual que los otros rubros, debieran ser actualizados ambos conceptos: intereses de préstamos hipotecarios para adquisición de vivienda única y alquiler de casa-habitación.
- j. Crear una nueva escala de ingresos gravados que tenga mayor número de intervalos y ampliación del rango de alícuotas aplicables. Ejemplo: tasa mínima 3%, tasa máxima 45%, con

intervalos de 2% entre cada rango.

- k. Eliminar el tope de remuneración para el cálculo de aportes y contribuciones para los sistemas de seguridad social y de obras sociales...”

### III. Conclusión

Más allá de que se sostenga que sólo un sector de los trabajadores registrados termine afectado por el impuesto a la ganancia y que los mismos ocupen un lugar privilegiado en la pirámide salarial, no significa que sus reclamos no sean justos.

Es necesario que la estrategia a seguir apunte a revertir paulatinamente la situación actual, puesto que el peso del impuesto cae hoy principalmente sobre sectores de asalariados y sus grupos familiares, en lugar de incidir sobre quienes obtienen las rentas. La cuestión semántica sobre la denomina-

ción del impuesto no es azarosa y eso profundiza aún más el debate, desafiando la construcción de un escenario nuevo.

Algunos proponen la eliminación lisa y llana, otros en ajustar las condiciones del tributo.

El Poder Ejecutivo Nacional tiene una enorme responsabilidad en adoptar aquellas medidas que eliminen las inequidades que la aplicación del impuesto a las ganancias genera en el salario de los trabajadores. Algunas de ellas podrían ser elevar los valores tope de las deducciones por mínimo no imponible, cargas de familia y otras y si no se aplica el mecanismo del ajuste por inflación impositivo.

Ello sin dejar de mencionar aquellas responsabilidades de nuestros legisladores como las de las conducciones sindicales que tienen la posibilidad generar herramientas para profundizar aquellos cambios que transformen al actual sistema en progresivo, simple, transparente y equitativo. ♦

Licenciada  
GABRIELA  
MEIK

Psicóloga

Psicoterapia  
de adultos

Tel: 15 30397150

Ciudad Autónoma  
Buenos Aires

M D I C A  
L E G I S T A

**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  
melffman@hotmail.com

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 nuevo régimen del trabajo agrario

-----> por Jorge Luis Elizondo

## Antecedentes históricos

Los trabajadores del campo han sido siempre en nuestro país el sector más postergado en materia de derechos laborales y de la seguridad social. El art. 14 bis de la Constitución Nacional, los pactos internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT no han efectuado discriminaciones de ninguna índole en perjuicio de estos trabajadores, cuyo esfuerzo hace posible el desarrollo agropecuario de nuestro país y la riqueza de tantos propietarios y exportadores.

La superexplotación de los peones rurales llega a tener rasgos de semi-esclavitud en muchas zonas de nuestro país: no hay salario mínimo, vital y móvil, ni jornada limitada de trabajo, ni jubilación para la inmensa mayoría de estos trabajadores. Las entidades rurales que dirigieron el *lock out* patronal durante seis meses durante el año 2008 son las que se han negado permanentemente a reconocer la jornada de ocho horas de trabajo en los Consejos de Trabajo Agrario; son las que –con el argumento de la especificidad de las labores del campo– consideran inaplicables las normas de la Ley de Contrato de Trabajo.

Uno de los capítulos heroicos de la lucha de la clase trabajadora fue la huelga de los peones rurales de la Patagonia en 1921, que reclamaban salarios dignos, jornada limitada de trabajo, el derecho a la organización sindical, higiene y seguridad en el trabajo. La huelga concluye con la masacre de miles de peones y la mayor parte de sus dirigentes, realizada por el Ejército Argentino, a las órdenes del Teniente Coronel Varela, enviado por el Presidente Yrigoyen.

La primera ley dictada en beneficio de los trabajadores rurales: el Estatuto del Peón de Campo, fue sancionado por decreto N° 28.169/44 un 8 de Octubre de 1944 y ratificado por ley 12.921. Fue obra del jurista Tomás Jofré, siendo impulsada por el entonces Coronel Juan Domingo Perón cuando ocupaba el cargo de Secretario de Trabajo y Previsión de la Nación. En setiembre de 1947 se sanciona la ley 13.020, destinada a regular el trabajo de los trabaja-

dores rurales temporarios. El Estatuto establecía la garantía de defensa del salario, y condiciones dignas de trabajo. Fijaba descansos obligatorios, alojamiento, vivienda y alimentación en condiciones de higiene adecuadas, provisión de ropa de trabajo, asistencia médica, vacaciones pagas, indemnización por despido, siendo autoridad de aplicación la Secretaría de Trabajo y Previsión.

La Sociedad Rural, a mediados de 1944, declaraba: “El Estatuto del Peón no hará más que sembrar el germen del desorden social, al inculcar en la gente de limitada cultura aspiraciones irrealizables, y las que en muchos casos pretenden colocar al jornalero sobre el mismo patrón, en comodidades y remuneraciones”. “La vida rural ha sido y debe ser como la de un manantial tranquilo y sereno, equilibrado y de prosperidad inagotable. La Sociedad Rural no puede silenciar su protesta ante las expresiones publicadas en que se ha comentado el Estatuto del Peón y en las que aparecen los estancieros como seres egoístas y brutales que satisfacen su inhumano sensualismo a costa de la miseria y del abandono en que tienen a quienes colaboran con su trabajo. El trabajo de campo, por su propia índole, fue y es acción personal del patrón. Este actúa con frecuencia con los peones en la labor común, lo que acerca a las personas y establece una camaradería de trato, que algunos pueden confundir con el que da el amo al esclavo, cuando en realidad se parece más bien al de un padre con sus hijos”. “En la fijación de los salarios es primordial determinar el estándar de vida del peón común. Son a veces tan limitadas sus necesidades materiales que un remanente trae destinos socialmente poco interesantes”.

La ley 20.744, sancionada en 1974, reconoció que dichos trabajadores se hallaban incluidos en sus principios, derechos y obligaciones.

La llamada “ley” 22.248 de la última dictadura cívico-militar establece el Régimen del Trabajo Agrario y los excluye expresamente de la Ley de Contrato de Trabajo, a través del Art. 2° inc. c) del texto ordenado

de la misma ("Ley" 21.297). Se le niega a los trabajadores rurales el derecho al preaviso. Se prevé sólo un incremento sobre la indemnización por antigüedad, igual al 20 % de la indemnización por antigüedad cuando ésta fuere de hasta 10 años; un 15 % cuando fuere mayor de 10 años y hasta 20 años de antigüedad, y un 10 % cuando fuere mayor de 20 años. La grosera arbitrariedad de la norma se desprende del hecho de que cuanto más antigüedad tenga el trabajador, menos va a percibir en concepto de "incremento". El Art. 84 prohíbe expresamente el derecho de huelga: "Los diferendos que se suscitaren no podrán dar lugar a la paralización del trabajo, debiendo acatarse las disposiciones que para solucionar el conflicto dictare la autoridad de aplicación".

Durante veintiocho años de democracia continuó rigiendo este "estatuto" de indudable factura oligárquica, que ha negado a estos trabajadores la mayor parte de los derechos individuales y colectivos que nuestra normativa laboral reconoce a los obreros y empleados que trabajan en el ámbito urbano e industrial. Ni siquiera la reforma constitucional de 1994, que reconoce expresamente los pactos internacionales de Derechos Humanos fue obstáculo para que continuara rigiendo este Régimen del Trabajo Agrario de la "ley" 22.248, que nunca fue derogado por las sucesivas integraciones de las Cámaras del Congreso de la Nación.

Durante este largo período de estabilidad democrática, se toleró que la ley 11.544 de 1929 (8 horas diarias y 48 semanales) no fuera aplicada a los peones rurales; que no se les pagara horas extras, que su descanso entre jornada y jornada fuera de 10 horas en lugar de 12, que sus derechos a las vaca-

ciones y a las licencias por enfermedad o accidente inculpable fueran injustamente reducidos. El trabajo "de sol a sol", sujeto a la voluntad del patrón, -como en los siglos XIX y XX- sigue siendo la regla en el trabajo agrario del siglo XXI. Y en este sentido, no hay diferencia sustancial entre los que están registrados y los que están "en negro". Aún cuando todos fueren registrados (hay un 70 % que no lo está), están sometidos al poder omnímodo del patrón, sin posibilidad de discutir sus condiciones de trabajo y su salario, sin poder gozar de los derechos sindicales más elementales.

La Resolución 071 de Diciembre de 2008 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario reconoce finalmente para todo el país la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales. La resolución 11/11 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario ha introducido modificaciones al régimen, tratando de aproximar las condiciones de trabajo a lo que disponía el derogado Estatuto del Peón de Campo.

### El nuevo estatuto

La ley 26727, publicada en el Boletín Oficial el 28/12/11., establece un nuevo régimen del trabajo agrario, que implica un cambio fundamental a favor de los trabajadores.

1. En primer lugar, vuelve a incluir a estos trabajadores en el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo, sustituyendo el inc c) del art. 2º que los excluía expresamente, declarando aplicable el régimen general de la LCT "c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se

oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario" (Art. 104 de la ley 26.727).

2. Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocaciones o cualquier otro tipo de intermediación privada en la contratación de trabajadores rurales. Esta disposición se complementa con que declara de uso obligatorio para los empleadores el Servicio de Empleo para Trabajadores Temporarios de la Actividad Agraria, creado por la misma ley en el ámbito de las gerencias de empleo y capacitación laboral de la Dirección Nacional del Servicio Federal de Empleo del Ministerio de Trabajo de la Nación (Art. 66).
3. El art. 16 determina que el contrato de trabajo agrario "se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley". El mismo artículo prohíbe expresamente el período de prueba: "No podrá ser celebrado a prueba por período alguno". Esta disposición implica una superación del régimen general del contrato de trabajo, cuyo art. 92 bis establece un período de prueba por tres meses, durante los cuales se puede extinguir el contrato de trabajo sin ningún tipo de indemnización. La prohibición del período de prueba para los trabajadores rurales, implica una mayor protección para los mismos.
4. Se reconoce la categoría del "trabajador permanente discontinuo", que es el trabajador temporario contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera conse-

cutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional. El art. 18 establece que “tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos especialmente excluidos en la presente ley. El despido de este trabajador sin justa causa hallándose pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada, dará derecho al trabajador además de las indemnizaciones del Título XII de la Ley de Contrato de Trabajo, a una indemnización por daños y perjuicios fijada conforme al derecho civil, en función de los que justifique haber sufrido el trabajador o conforme a la apreciación judicial por la ruptura anticipada del vínculo laboral (Art. 21).

5. Se determina que con respecto a la extinción del vínculo, se aplican todas las normas del Capítulo XII de la Ley de Contrato de Trabajo, lo que implica que los trabajadores rurales tienen derecho al preaviso o su indemnización sustitutiva (Art. 232), a la integración de los salarios del mes de despido (Art. 233) y al régimen indemnizatorio del art. 245.
6. El derecho constitucional a una jornada de trabajo limitada (Art. 14 bis) se regula con precisión en el Título V. De la Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal. Art. 40. Determinación. Límites: “La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales, desde el día Lunes hasta el Sábado a las 13 horas” “La distribución

semanal desigual de las horas de trabajo no podrá importar el establecimiento de una jornada ordinaria diurna superior a 9 horas”. La jornada nocturna (entre las 20 y las 5 horas del día subsiguiente) no podrá exceder de 7 horas diarias ni 42 semanales. La aplicación el régimen de la LCT, supone el reconocimiento del pago de las horas extras al 50 % cuando se cumplan en exceso a las 8 diarias o al 100 % los Sábados después de las 13 horas, Domingos y feriados. El límite máximo de horas extras se determina en treinta (30) horas mensuales y doscientas (200) horas anuales (Art. 42). El descanso diario entre jornada y jornada no podrá ser inferior a 12 horas.

7. Condiciones de vivienda: El art. 24 establece que la vivienda que se provea al trabajador deberá ser sólida, construida con materiales adecuados, con condiciones mínimas de seguridad, higiene, abrigo y luz natural. El art. 27 determina que la alimentación de los trabajadores deberá ser sana, suficiente, adecuada y variada; obligando al empleador a proporcionarla cuando no fuera posible adquirirla a los trabajadores por la distancia o dificultades de transporte.
8. Se prevé en el art. 31 que cuando entre el lugar de prestación de tareas y el de alojamiento del trabajador hubiere una distancia igual o superior a 3 Km, el empleador debe proporcionar los medios de transporte adecuados. Por si quedara alguna duda respecto a lo que se entiende por “transporte adecuado”, el mismo artículo establece que los trabajadores “no

podrán ser trasladados en camiones”.

9. Salario mínimo, vital y móvil. El art. 32 determina que las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, y que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital y móvil vigente.
10. Se prohíbe el pago con “bonos, vales, fichas o cualquier tipo de papel o moneda distinta a la de curso legal de nuestro país” (Art. 37).
11. Se prohíben las retenciones, compensaciones, descuentos o deducciones del salario en concepto de precio de mercaderías vendidas por el empleador” (Art. 39).
12. En cuanto a la seguridad y riesgos del trabajo, el art. 45 determina en su último párrafo que “el trabajador podrá rehusarse a la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación mediante constitución en mora, o si, habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o no proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca”.
13. Se halla a cargo del empleador la limpieza de la ropa contaminada en aquellas tareas que impliquen la realización de procesos o manipulación de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas (Art. 47). También debe el empleador almacenar

en “lugares especialmente señalizados” los envases que contengan o hubieren contenido sustancias tóxicas (Art. 48).

14. En materia de seguridad social, el art. 78 establece que los trabajadores agrarios –sin distinción de sexo– tendrán derecho a la jubilación ordinaria con cincuenta y siete (57) años de edad y veinticinco (25) años de servicios con aportes. Actualmente, pueden jubilarse los de sexo masculino a los 65 años, y las mujeres a los 60, en ambos casos con 30 años de aportes.
15. Se crea el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), que sustituye al actual RENATRE (Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores) creado por la ley 25.191.

Creemos acertada la reforma. Los registros nacionales del trabajo agrario –como cualquier otro referido a estatutos especiales– deben estar en manos del Estado, porque constituyen una expresión del poder de policía del trabajo, función indelegable del Estado.

Es por ello que entendemos que un registro del trabajo rural no puede ser administrado por las entidades patronales rurales y una única organización sindical con personería gremial, a través de un sistema corporativo de dudosa legalidad. No puede haber diferencias sustanciales entre los trabajadores rurales y urbanos en cuanto al ejercicio del poder de policía del trabajo. No existe en nuestro país ningún otro registro oficial que sea coadministrado por los propios empleadores, a quienes debe exigirse precisamente el cumplimiento de las obligaciones impuestas por la ley.

El carácter corporativo del sistema del RENATRE es incompatible con la función indelegable del Estado de controlar el cumplimiento de las normas laborales en el ámbito rural. Sólo en países sometidos durante décadas a regímenes fascistas (España bajo el franquismo, Portugal de Oliveira Salazar, Italia de Mussolini) pudo aplicarse un criterio semejante, lo que resulta deleznable para un Estado democrático social de Derecho.

El nuevo régimen del trabajo agrario constituye un significativo avance en el terreno del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Es indudable que no será fácil hacer cumplir esta nueva normativa en el medio rural, donde la violencia de muchos propietarios y contratistas se hace sentir sobre los trabajadores, sus familias, sobre funcionarios administrativos y judiciales y aún sobre periodistas que se atreven a denunciar los numerosos casos de semiesclavitud y trata de personas que se registran en nuestro país.

Si la vida en dicho medio “ha sido y debe ser como la de un manantial tranquilo y sereno, equilibrado y de prosperidad inagotable” –como decía la Sociedad Rural en 1944–, pensamos que el nuevo Estatuto del Trabajo Agrario deberá ser impuesto con la fuerza de las cataratas del Iguazú, para limpiar y arrastrar hasta el último vestigio de injusticia y explotación. De esta forma, no sólo tendremos el orgullo de poseer una de las maravillas naturales del planeta, sino también el de alcanzar un nivel superior de justicia social. ♦

## S.U.T.N.A.

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL  
NEUMÁTICO ARGENTINO



Adherido al ICEM y FUTINAL

# Cárcel y trabajo.

## La sindicalización de los trabajadores privados de la libertad ambulatoria

-----> por Matías Isequilla

### 1. Introducción

La realidad nos indica que, más allá de la manda contenida en el artículo 18 de la Constitución Nacional, en el sentido que las cárceles deben ser limpias y sanas, para seguridad y no para castigo de las personas en ellas detenidas, en la actualidad resulta incontrovertible el hecho que la privación de la libertad ambulatoria de una persona y su reclusión en cualquier establecimiento penitenciario de la Argentina constituye un cruel castigo, que nada tiene de resocializador y que oculta, detrás de un supuesto acto de justicia, una simple y vulgar venganza.

Dicha realidad resulta plenamente consecuente con un sistema penal altamente selectivo como el argentino, el cual, en el marco de una sociedad capitalista sumamente desigual e injusta como la nuestra, sin dudas constituye un imprescindible instrumento de control social utilizado por las clases dominantes para el mantenimiento del actual *statu quo*. Cabal e irrefutable prueba de ello resulta ser el hecho que, a pesar que en nuestro país, por ejemplo, la evasión fiscal y la corrupción resultan ser una especie de “deporte nacional”, la enorme mayoría de las personas que abarrotan nuestras cárceles ostentan –casi invariablemente– un por demás bajo nivel socio-económico-cultural y fueron condenadas o imputadas en orden a delitos directa o indirectamente relacionados con la pobreza, la marginalidad y la exclusión social.

En otro orden de ideas, cabe señalar que el sistema penal argentino resulta absolutamente incapaz de solucionar el conflicto social que la comisión de un delito –en principio– supone y que, muy por el contrario, constituye un mero multiplicador de dolor y violencia, toda vez que, por un lado, soslaya por completo los derechos y necesidades de las víctimas y/o de sus familias y, por el otro, impone a los imputados gravísimos vejámenes y padecimientos, que suelen alcanzar intolerables niveles de inhumanidad y ciertamente

conspiran contra los falsa e hipócritamente declamados objetivos de resocialización y reinserción social.

En tal sentido, vale agregar que ante el delito, la respuesta de nuestro sistema penal sólo se limita a la represión y punición del delincuente, siendo que adolece por completo de propuestas, planes o programas sociales que tengan por objeto la eliminación o disminución de las causas objetivas de la criminalidad y que garanticen la reinserción social plena y efectiva de los detenidos, extremo que, en alguna medida, explica las razones del sostenido incremento de los índices delictivos y de reincidencia.

En tal contexto de grosera selectividad y de palmaria inutilidad, y hasta tanto el actual sistema penal sea modificado, en el sentido de su reducción a una mínima y excepcional expresión y/o de su aplicación a todas las esferas sociales del delito, cabe concluir que la educación, en todas sus formas y niveles, y el trabajo formativo y productivo, desde luego en condiciones dignas y seguras, resultan ser herramientas imprescindibles a los fines que aquellas personas que sean detenidas puedan atenuar el estigma –en muchos casos equiparable a una especie de muerte civil– que ciertamente les produce el hecho de tener que atravesar el sistema de prisión, y así poder intentar con algún grado de viabilidad un satisfactorio proceso de reinserción social al momento de recuperar su libertad ambulatoria.

### 2. El trabajo en las cárceles

El principio, corresponde señalar que, en virtud de lo normado por la ley 24.660 de ejecución de la pena, en la actualidad son numerosas las personas que, encontrándose total o parcialmente privadas de la libertad ambulatoria, con o sin condena, prestan servicios en relación laboral de dependencia en los diversos establecimientos carcelarios de los distintos servicios penitenciarios de la Argentina.

Tomando como referencia el Complejo Penitenciario Federal II (la "Cárcel de Devoto"), en donde de los 1.600 internos, aproximadamente unos 800 trabajan, podría estimarse que actualmente trabaja *intra* muros el 50 por ciento de las personas privadas de la libertad ambulatoria.

La posibilidad de que una persona privada de la libertad ambulatoria (en adelante "interno") trabaje en su lugar de detención no resulta ser una concesión graciable del Estado, en general, ni de los distintos servicios penitenciarios, en particular, sino que, de conformidad con lo expresamente dispuesto por el artículo 106 de dicha norma, el trabajo constituye un derecho y un deber del interno.

Cabe aclarar que la obligación de trabajar sólo resulta exigible a los internos condenados, siendo que para los internos procesados, el trabajo resulta meramente un derecho. Sin perjuicio de ello, un interno condenado no puede ser obligado a trabajar, siendo que su incumplimiento a dicha obligación será considerada una falta media e incidirá negativamente en su concepto en el marco de las sucesivas evaluaciones que el servicio penitenciario efectúe.

En la actualidad, los trabajadores privados de la libertad ambulatoria

que trabajan *intra* muros desarrollan una variada cantidad de tareas. Si bien, conforme el espíritu de la ley 24.660, el trabajo en la cárcel debería propender a la formación de los internos, resultan minoritarias las áreas laborales existentes relacionadas con oficios o profesiones, siendo que funcionan algunos pocos talleres de sastrería, jardinería, reparación de motores y carpintería.

Por el contrario, las tareas desarrolladas por la mayoría de los internos poco tienen de formativas pues, por lo general, se encuentran directamente relacionadas con las necesidades funcionales básicas del establecimiento carcelario en el cual se encuentran alojados. Así, en su mayoría los internos que trabajan prestan servicios en la "fajina" (limpieza de los pabellones de alojamiento y sus respectivos "baños" y "cocinas"), en los "tachos" (recolección de basura), en la panadería (que abastece de productos panificados a las unidades carcelarias) y en la cocina (donde se preparan las comidas de los internos), siendo que, en menor medida, también desarrollan actividades de pintura, plomería y electricidad, mayormente orientadas a la reparación y mantenimiento de las instalaciones del establecimiento penitenciario.

Así las cosas, puede afirmarse que, a pesar de contar con un presupuesto específico al efecto, los distintos servicios penitenciarios han subcontratado o, como vulgarmente se denomina, "tercerizado" numerosos servicios relacionados con el funcionamiento básico de sus establecimientos carcelarios con... ¡los propios detenidos!, todo ello, desde luego, en un contexto de absoluta inseguridad y precariedad laboral.

### 3. Características de la relación laboral

#### a) Normativa aplicable

Las relaciones laborales que mantienen los trabajadores privados de la libertad ambulatoria se rigen por las normas generales que regulan los contratos de trabajo celebrados entre sujetos privados. En efecto, el artículo 107 de la ley 24.660 expresamente dispone que en las relaciones laborales con los internos se deberá respetar la legislación en materia laboral y de seguridad social.

En igual sentido, cabe agregar que el artículo 130 de dicha norma establece que la muerte o los accidentes sufridos por internos durante o con motivo de la ejecución del tra-



UNION PERSONAL DE  
FABRICAS DE PINTURAS Y AFINES  
DE LA REPUBLICA 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

bajo, así como las enfermedades profesionales contraídas por su causa, serán indemnizables conforme la legislación vigente.

#### b) Remuneración

Los artículos 120 y siguientes de la ley 24.660 establecen que el trabajo de los internos debe ser remunerado y que, si el beneficiario de las tareas o servicios fuera una empresa o ente privado, dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo, vital y móvil. En cambio, si los bienes o servicios producidos se destinaren al Estado o a entidades de bien público, el salario del interno no será inferior a las tres cuartas partes del salario mínimo, vital móvil.

Asimismo, el artículo 121 de dicha norma dispone que el 10% de la remuneración del interno podrá ser retenida para indemnizar los daños y perjuicios causados por el delito (conforme lo disponga la sentencia condenatoria), que el 35% puede ser retenida para el pago de obligaciones alimentarias y que el 25% puede ser retenida para costear los gastos que causare en el establecimiento carcelario.

En cambio, el 30% restante (o el porcentaje que correspondiere, si el interno no tuviera que afrontar ninguna de las obligaciones descriptas en el párrafo anterior) pasa a integrar el denominado "Fondo Propio".

En los casos de internos condenados, el trabajador puede disponer en forma inmediata de dicho "Fondo Propio", siendo que el 70% restante pasa a integrar el denominado "Fondo de Reserva", que le será entregado al momento de recuperar su libertad ambulatoria.

Para el caso de internos procesados (o condenados sin sentencia firme), los porcentajes descriptos en el párrafo anterior se invierten. Es decir, que el interno procesado puede disponer inmediatamente del 70% de su "Fondo Propio".

#### c) Empleador

Con respecto a la figura del empleador, la ley 24.660 dispone que los internos pueden ser contratados por el propio Estado (a través de los distintos servicios penitenciarios u otros organismos) o por empresas o entidades públicas, privadas o mixtas.

Por ejemplo, en la actualidad el trabajo de las personas privadas de su libertad ambulatoria en establecimientos carcelarios del Servicio Penitenciario Federal se canaliza a través del Ente Cooperador Penitenciario, un sujeto de derecho público creado por la ley 24.372.

Sin perjuicio de la finalidad consignada en la ley que creó dicho organismo ("*propender al mejor funcionamiento y la modernización de los métodos operativos de los talleres de laborterapia para los internos alojados en jurisdicción de la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal*"), en este caso la realidad indica que en la actualidad la única función relevante desarrollada por dicho ente resulta ser la de "figurar" como empleador de los internos que trabajan en los establecimientos del Servicio Penitenciario Federal (una especie de intermediación ilícita en los términos del art. 29 de la L.C.T.) y facilitar a dicho servicio, cuya estructural ineficiencia y endémica corrupción resulta ser un hecho de público y notorio conocimiento, la solapada y discrecional administración de los fondos correspondientes a los planes y programas de trabajo *intra* muros desarrollados por el Estado.

#### 4. Problemática del trabajo en las cárceles

Además de los problemas generales que aquejan a quienes se encuentran privados de la libertad

ambulatoria en las cárceles dependientes de los distintos servicios penitenciarios nacionales, tales como las infrahumanas condiciones de alojamiento, el hacinamiento, los malos tratos, la pésima alimentación, la violación a la intimidad de los visitantes y falta de atención médica, entre muchos otros, los internos que trabajan padecen una problemática específica.

En efecto, dicha paupérrima situación general de detención se extiende también a las condiciones de trabajo, extremo que genera que los internos que trabajan padezcan, entre muchos otros, los siguientes problemas laborales:

- a) falta de otorgamiento de tareas;
- b) absoluta discrecionalidad en el otorgamiento de tareas;
- c) deplorables condiciones de trabajo;
- d) inexistencia de medidas y elementos de seguridad e higiene del trabajo;
- e) falta de cobertura real y efectiva frente a Riesgos del Trabajo;
- f) jornada laboral inferior a la legal, con su correspondiente merma salarial;
- g) limitación de la disponibilidad por parte del interno de su salario;
- h) extensas demoras en el pago de las sumas correspondientes a la porción de libre disponibilidad del "Fondo Propio";
- i) dificultades en la subsistencia del interno y/o de su familia como consecuencia de la insuficiencia del salario, de la limitación de la disponibilidad del salario y de la demora en el pago del salario;
- j) falta de pago de las asignaciones familiares establecidas por el Sistema Único de la Seguridad Social;
- k) falta de acceso a una Obra Social;
- l) virtual imposibilidad de formular peticiones o reclamos ante el

empleador o las autoridades sin sufrir represalias.

## 5. La sindicalización de los trabajadores privados de la libertad ambulatoria

Durante muchos años los internos que trabajan en los establecimientos pertenecientes a los distintos servicios penitenciarios consideraron a la organización sindical como una herramienta viable y eficaz a los fines de modificar el negativo cuadro de situación antes descripto. Sin embargo, la férrea oposición por parte del Estado, en general, y de los distintos servicios penitenciarios, en particular, siempre logró contener los aislados intentos que en el pasado se habían llevado adelante al efecto.

Sin embargo, recientemente surgió un renovado movimiento que tuvo la firme intención de concretar la ansiada y demorada sindicalización de los trabajadores privados de la libertad ambulatoria, el cual fue liderado por los directivos y referentes del “Centro Universitario Devoto” (el “CUD”), un ente autárquico fundado en 1985, que funciona en la propia cárcel de Devoto en el marco del programa UBA XXI, creado por acuerdo entre la Universidad de Buenos Aires, el Servicio Penitenciario Federal y los Ministerios de Justicia y Educación de la Nación, que tiene por finalidad impartir a los internos educación universitaria, el cual, además de significar una experiencia única en Latinoamérica, constituye un verdadero “oasis” dentro de la cárcel, ya que se trata de un ámbito de estudio libre y autogobernado por los estudiantes, en el cual, virtualmente, no rigen las normas carcelarias.

Dicho movimiento, que actuó en la inteligencia que la actual situación política del país, en general, y penitenciaria, en particular, marcada por el perfil progresista del Director del Servicio Penitenciario Federal, el civil Víctor Hortel, y por la reciente designación de Juan Martín Fresneda como Secretario de Derechos Humanos de la Nación, nunca fue tan propicia para el impulso de semejante proyecto, pronto contó con un masivo consenso entre los internos, ya sea de los trabajadores ocupados, de los estudiantes universitarios y, muy especialmente, de los trabajadores desocupados.

Asimismo, y toda vez que resultaba esperable una fuerte resistencia al proyecto de sindicalización por parte de las estructuras históricamente retrógradas de los diversos servicios penitenciarios, desde su génesis dicho movimiento contó con el firme apoyo institucional de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) liderada por Hugo Yasky, el cual resultó esencial a los fines de la protección de la integridad física y de las condiciones de detención y trabajo de sus promotores.

Así fue que, finalmente, el 13 de Julio de 2012 se constituyó el Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria (SUTPLA), asociación gremial de primer grado que tiene por objeto la protección y promoción de los derechos e intereses individuales y colectivos de los trabajadores que, encontrándose total o parcialmente privados de su libertad ambulatoria, prestan servicios en los diversos establecimientos penitenciarios pertenecientes al Servicio Penitenciario Federal o a los distintos Servicios Penitenciarios Provinciales de la República Argentina, ya sea en el marco de la ley 24.660 (y sus normas modificato-

rias y reglamentarias) o de cualquier otra norma, plan o programa que, en la actualidad o en el futuro, disponga y/o regule el trabajo de dichos trabajadores.

## 6. Conclusión

Ya casi nadie discute seriamente el hecho que la Libertad Sindical resulta ser un Derecho Humano Fundamental, cuyo ejercicio no puede ni debe admitir restricción alguna.

Así las cosas, considerando que, en virtud de lo previsto por la ley 24.660, el trabajo resulta ser un derecho de las personas privadas de la libertad ambulatoria, cabe afirmar sin hesitación que dicha especial condición de manera alguna puede importar un argumento válido a los fines de fundamentar la negación a los detenidos de dicho fundamental derecho.

Al contrario de lo que muchos partidarios de la “mano dura” –con patética ligereza– sostienen, la privación de la libertad ambulatoria produce a la persona detenida un terrible sufrimiento, que no pocas veces resulta intolerable, pues implica la forzosa supresión de uno de los principales caracteres inherentes a la naturaleza del animal humano: la libre determinación.

Dicha circunstancia, sumada a la pérdida de la dignidad y de la identidad que padece el detenido como consecuencia de la incommensurable e innecesaria violencia que el sistema penal le propina en todas las etapas de su criminalización, hacen del trabajo digno, formativo, remunerado y organizado una invaluable herramienta tendiente a restituir a la persona privada de la libertad ambulatoria nada más ni nada menos que su injustamente suprimida condición humana. ♦

# Nota a fallo: La prohibición legal de innovar del art. 66 LCT, interpretada como medida cautelar

-----> por Nicolás Prieto López

## 1. Marco Conceptual del “Ius Variandi”

El denominado “Ius Variandi” puede ser conceptualizado como la facultad otorgada al empleador para modificar de modo no esencial las modalidades de prestación del trabajo, por razones funcionales a la organización empresaria. Es posible vislumbrar en la definición adoptada algunas de las características medulares de esta facultad del empleador. Se trata de un acto unilateral, que no altera (o no debe alterar) elementos esenciales del contrato laboral, pero sí afecta en forma sustancial el modo en que el trabajador presta servicios, y está reconocido en función del desarrollo de la empresa, no en interés particular, ni mucho menos exclusivo del empleador. Se exige asimismo, por imperio legal, que la modificación que se introduce en forma unilateral no afecte ni moral, ni económicamente al trabajador. Las tres condiciones o límites que legalmente se imponen para el ejercicio del “ius variandi” podrían metodológicamente distinguirse en: 1) razonabilidad; 2) no alteración de condiciones esenciales; 3) Indemnidad material y moral del trabajador.

## 2. Texto actual del Art. 66 de la LCT. Acción de restablecimiento de las condiciones de trabajo

El 29 de Marzo de 2006 el Congreso de la Nación sancionó la ley 26.088 que introduzco una interesante modificación al Art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo. Estableciendo el nuevo texto del artículo mencionado del siguiente modo:

*“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”.*

A pesar de la clara prohibición de innovar contenida en el segundo párrafo de la norma, luego veremos un fallo en donde, si bien se hace lugar al pedido del actor, se le da al mismo el tratamiento de una medida cautelar, exigiendo la concurrencia de los requisitos de verosimilitud del derecho y de peligro en la demora.

Es que al trabajador, ante un *ius variandi* abusivo, se le presentan tres alternativas. La primera de ellas será aceptar el ilegítimo cambio establecido por su empleador. La segunda, será –luego de intimar fehacientemente al restablecimiento de sus condiciones de trabajo– considerarse despedido, con la consecuencia –no menor, por cierto– de la pérdida de su empleo. La tercera, que especialmente interesa en estas líneas, es la referida a la posibilidad de solicitar el restablecimiento de las condiciones ilegítimamente afectadas.

El antiguo artículo 66 no contemplaba la tercera opción, colocando al trabajador ante el dilema de aceptar sin cuestionamientos la medida que consideraba ilegítima u optar por considerarse despedido, solución que en el hipotético caso de obtener un resolución judicial favorable, lo colocaba ante la necesidad imperiosa de conseguir un nuevo empleo que le permita subsistir desde el mismo momento en

que la medida de su empleador lo obligó perder el trabajo que ya poseía. Vale decir que se colocaba al trabajador ante dos opciones perjudiciales para sí, por lo que muchas veces el mismo se veía obligado a resignar su reclamo y aceptar la decisión impuesta por su empleador.

Ante este escenario, resulta vital la tercera opción introducida por la ley 26.088, que no solo respeta la dignidad del trabajador, sino que también atiende mejor al principio protectorio, en tanto permite una opción que no radica en aceptar una medida ilegítima impuesta por su empleador, o bien perder su empleo.

En razón de ello, la prohibición de innovar prevista en el segundo párrafo del artículo 66, hace a la esencia de la nueva solución legal, que posibilita el restablecimiento de las condiciones de trabajo ilegítimamente alteradas. Obsérvese que sin el mantenimiento del “statu quo” durante el desarrollo del proceso judicial, pierde sentido y vigencia la modificación introducida.

Como ya hemos señalado, a partir de la reforma, el trabajador podrá optar por una acción sumarísima en procura del mantenimiento de las condiciones de trabajo alteradas, hasta el momento en que el órgano jurisdiccional determine si la misma resulta violatoria o abusiva del derecho que posee el empleador.

El texto del art 66 de la LCT asegura al trabajador que hasta tanto se resuelva en juicio la legitimidad de la medida modificatoria de la prestación de trabajo que se ha visto obligado a cuestionar, se mantendrán en vigencia las condiciones anteriores en la materia afectada. En efecto, el hecho de la interposición de la demanda que procura que se deje sin efec-

to la decisión adoptada por el empleador en ejercicio del “ius variandi” tiene una suerte de efecto suspensivo sobre el cambio dispuesto por la empresa. Ello es así en tanto el nuevo texto de la norma establece, luego de reglar el trámite sumarísimo para la acción, que no se podrá innovar en las condiciones y modalidades de trabajo –a excepción que estas sean generales para el establecimiento o sección– hasta tanto recaiga sentencia definitiva en el proceso.

### 3. Exigencia de los Requisitos de las Medidas Cautelares

Sabido es, que para el dictado de las medidas cautelares se deben configurar dos exigencias, estas son, verosimilitud en el derecho y peligro en la demora.

La norma en análisis que regula la imposibilidad de innovar mientras dure el trámite del proceso no contiene las exigencias que se prevén en general para el dictado de medidas cautelares anteriormente mencionadas.

En razón de ello, el único requisito que establece la norma para imposibilitar la acción regular en el último párrafo del Art. 66, es que la modificación a las condiciones de trabajo que se pretenda cuestionar no sea general para el establecimiento o sección.

El artículo, con la redacción otorgada por la ley 26.088, determina que una vez promovida la acción judicial por el trabajador no se podrá “innovar en las condiciones y modalidades de trabajo salvo que estas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva”. La norma no requiere la acreditación de la verosimilitud

del derecho y del “peligro en la demora”, con lo exigen el Código Procesal y Comercial de la Nación en su Art. 230. La medida, de todos modos, no causa estado y resulta provisional, por lo que si el empleador acredita que se trata de un cambio de alcance general, el juez deberá revocarla.

Igualmente, podría suceder que del texto mismo de la demanda surgiera de forma manifiesta la inadmisibilidad de la acción porque la medida adoptada apareciera como perfectamente legítima. En tales casos, estrictamente excepcionales y apreciados de manera restrictiva, el juez estaría habilitado para rechazar *in limine* la acción intentada.<sup>11</sup> “Guisado, La acción de restablecimiento de las condiciones de trabajo en el nuevo Art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, DT 2006 –A-668.”

Excluida esta excepción, la medida persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas deberá ser decretada judicialmente sin más, por lo que resulta equivoco exigirle al trabajador que plantea la acción de restablecimiento de las condiciones de trabajo, el cumplimiento de los requisitos que habilitan las medidas cautelares (peligro en la demora o verosimilitud en el derecho) que no han sido establecidos por el legislador al momento de dictar la norma en aplicación.

En el mismo sentido, el Dr. Roberto Pompa ha sostenido: “(..) *el mantenimiento de las condiciones y modalidades de trabajo mientras se sustancie el procedimiento sumarísimo es la consecuencia natural de este tipo de acción, por lo que aunque seguramente en la mayoría de los casos será motivo de petición por parte del trabajador, técnicamente no habría necesidad de formulación expresa. Es decir, se trata de una*

disposición legal autosuficiente, por lo que nada impide al intérprete para que conjuntamente con el traslado de la demanda bajo las reglas del proceso sumarísimo, haga saber al empleador que mientras se sustancia el trámite de ese procedimiento deberá abstenerse de innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, ordenando el cese de las alteraciones introducidas (...)”<sup>22</sup> “ Por la plena operatividad del nuevo Art. 66 de la LCT”, artículo publicado en la Causa Laboral N° 24, Octubre de 2006, P. 13”

Condicionar el otorgamiento judicial a la medida consagrada en el Art. 66 de la LCT al cumplimiento de los requisitos establecidos para el dictado de las medidas cautelares, conlleva a restringir la aplicación de dicha medida, solución contraria a la pretendida por el legislador al dictar la norma. El texto establecido por el Art. 66 establece una disposición legal autosuficiente por que lo resulta erróneo exigir el cumplimiento de distintos requisitos del ya consagrado en la norma, que resulta la sola interposición de la acción por parte del trabajador.

#### **4. La acción de restablecimiento a la luz del fallo “Rugilo, Claudio Daniel C Banco de la Ciudad de Buenos Aires s/ juicio sumarísimo”**

*Hechos del caso.*

Según surge de la sentencia de 1° instancia, Claudio Rugilo laboró para la demandada durante los últimos veinticuatro años, desempeñándose los últimos once de ellos, como jefe de Equipo de seguridad Tecnológica, con categoría de “Jefe de Departamento”. Explica

que desde fines del año 2009 fue objeto de persecución del parte del coordinador del área consistente en violencia verbal y descalificación permanente, una fuerte desvalorización de su trabajo y descrédito frente a sus compañeros y subordinados.

Señala que en tales condiciones fue suspendido con fundamento en haberse detectado desplazamiento internos indebidos, indicándosele que el abandono de tareas eludiendo los controles de ingreso y egreso era incompatible con el desempeño del demandante en el área de seguridad, asignándole un nuevo destino en el ámbito de la Coordinación Comercial. Menciona que a raíz de los padecimientos, le fue otorgada licencia médica y al regresar le fue informado que prestaría servicios en la Gerencia de Riesgo operacional bajo las órdenes de personal de categoría similar a la detenida por el accionante.

Sostiene que tal decisión, lo afecta moral y económicamente. La misma implica la pérdida del cargo de “jefe de Equipo”, la pérdida de su especialidad en seguridad tecnológica, adicionales por el cargo, el pasar a depender de una persona de jerarquía similar y por último la sustitución de tareas de responsabilidad que desempeñada en el control de sistemas de seguridad electrónica por labores que estima de “cadetería”, tales como tipeo de notas, informe y archivo de papeles.

La sentenciante de grado, realizando una interpretación reñida con la literalidad del texto legal, afirma que “(...) Si bien la ley autoriza el dictado de medidas como la planteada por el accionante, habrá de tener en cuenta el evitar a las partes perjuicios innecesarios que de él pudieren emerger, con prescindencia de coincidir o no en sus efectos con los que pudieren gene-

rarse al decidir el fondo de la cuestión (...)”. Para concluir en que, “(...) el reintegro cautelar del demandante como “jefe de Equipo” implicaría un mayor deterioro de la confianza que en toda relación de dependencia debe existir entre las partes, ello en virtud de la continuidad del conflicto planteado y de la consiguiente tramitación del presente proceso y, a la vez conllevará al actor durante este período a padecer perjuicios aún mayores en la medida en que se lo exija una responsabilidad cuyo control, al ser ejercido unilateralmente por la demandada, puede derivar incluso en el agravamiento del actual conflicto (...)”

En consecuencia rechaza la medida de no innovar solicitada por Rugilo, apartándose de lo establecido en el Art. 66 de la LCT, colocando al actor durante el tiempo en el que transcurra el proceso, al padecimiento y cumplimiento de tareas no acordes a su capacidad y categoría laboral por considerar un solución contraria implicaría un mayor deterioro de la confianza que debe regir la relaciones de trabajo.

Es decir, la sentencia condiciona la aplicación de la imperativa manda legal a las posibles consecuencias del acatamiento por parte de la patronal, al sostener “implicaría un mayor deterioro”, introduciendo requisitos inverosímiles, como así también inexistentes en la norma establecida en la Art. 66 de la LCT.

Omite mencionar la sentenciante que lo que la norma hace es prohibir que se innove en las condiciones y modalidades que hasta el momento del cambio estaban convenidas en el contrato vigente y ello constituye un mandato de ineludible observancia, las consecuencias que de ello se deriven en la praxis de la relación no constituye una materia sobre la que deban expedirse los magistrados.

Por lo demás, y si de evaluar consecuencias derivadas de mandatos legales o judiciales se trata, resulta llamativo que no se halla analizado la irreparabilidad de la situación que se deriva del hecho de que, ante una sentencia definitiva favorable dictada en un proceso que puede demorar años, el trabajador haya tenido que prestar servicios en condiciones que no resultan acordes a su status legal o convencional, colectivo o individual.

Llegada la causa a la Alzada, la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, revocó la sentencia dictada haciendo lugar a la medida de no innovar solicitada por el trabajador. Pero más allá del resultado, se vislumbra en sus fundamentos un análisis que deja dudas sobre la aplicación cabal de la nueva normativa, en el sentido que se ha analizado precedentemente.

La Sala III, sostiene que "(...) para la procedencia de la medida de no innovar, debe existir peligro en la demora y verosimilitud en el derecho del peticionante; y respec-

to de este último elemento, debe entenderse como la mera posibilidad de que el derecho exista, por lo que no requiere una evaluación exhaustiva sobre los hechos y el derecho del conflicto, puesto que de otro modo, se entraría en el terreno del prejuzgamiento. Solo se requiere peligro en los hechos, y el llamado "fumus bonis iuris" (...)"

Como se advierte y a pesar de que se hace lugar a lo peticionado, se insiste en exigir la acreditación de los requisitos asignados a la medidas cautelares, omitiendo que

la manda legal consagrada en el Art. 66 de la LCT.

Creemos que resulta de mayor importancia destacar los fundamentos de las sentencias judiciales, ya que sin perjuicio de la resolución en concordancia con el Art. 66, la utilización de fundamentos como el cuestionado dan lugar a argumentos duales que se pudieran utilizar tanto para conceder la medida de restablecimiento de las condiciones laborales consagradas, como para rechazarla. Es allí, donde radica su principal yerro. ♦

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

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 4°, dto. "N"  
Buenos Aires  
Tel: 4374-6705

PERICIAS  
ACCIDENTE

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

**NARO S.A.**

RECUPERACIÓN DE APORTES  
PARA SINDICATOS Y OBRAS SOCIALES

Desde 1990 al servicio de la recaudación  
Sarmiento 1426 - 1° Cuerpo - 4° Piso • Capital Federal  
TE: 4372-7406 4374-7294  
e-mail: [naro@portrabajar.com.ar](mailto:naro@portrabajar.com.ar)

# Modernización de la ejecución laboral

-----> por Enrique Mario Rozenberg

**E**l actual estado del procedimiento de la ejecución laboral adolece de cierta ineficacia que sería deseable y posible mejorar en aras del mejor rendimiento tribunalicio y economía procesal<sup>1</sup>. En la etapa de conocimiento rige el principio de impulso de oficio (art. 46 de la LO) que constituye la plasmación de los principios fundados de protección del trabajo, facilitación del acceso a la jurisdicción, y celeridad con vistas a la satisfacción de necesidades alimentarias del trabajador y su familia. Este impulso de oficio cesa una vez dictada la sentencia y practicada la liquidación del art. 132 de la LO que la integra con los valores actualizados con sus intereses y accesorias legales.

En el supuesto de que el demandado-condenado no satisfaga en tiempo y forma el contenido material de la condena deberá iniciarse el trámite de ejecución de sentencia, esto es asegurar el cumplimiento efectivo del mandato jurisdiccional, pero, paradójicamente, ahora sin impulso de oficio. Daríase la impresión que el cometido y compromiso jurisdiccional se retrae justamente en el momento más necesario de transformar la letra en realidad asegurando que el trámite no breve y esfuerzo implicado por parte del servicio de justicia y sus auxiliares se enfrenta al riesgo de su frustración decisiva.

Es dable advertir que en una serie de situaciones el condenado solvente resiste y dilata el cumplimiento alongando los tiempos en una actitud elusiva o especulativa que se refuerza en épocas inflacionarias o de dificultades para las empresas de acceder al crédito por causas diversas (escasez, altas tasas, aumento de requisitos y garantías, acreditación de antecedentes, etc.). En tales condiciones se producen dilaciones en el cumplimiento de la manda judicial y la sobrecarga en los Juzgados de los expedientes en etapa de ejecución con un sinnúmero de contingencias poco efectivas, recálculo de actualizaciones, etc.

La ejecución de la sentencia es la consecuencia del proceso y su fin práctico<sup>2</sup>. “Ya no se está en presencia de un obligado como en la relación de derecho sustancial, sino en presencia de un *subjectus*, de un

sometido por la fuerza coercible de la sentencia”<sup>3</sup>. La Corte ha señalado así que “la sentencia definitiva con fuerza de cosa juzgada es equiparable a la propiedad y no así el reclamo fundado en meros derechos litigiosos (CSJN, “Rotemberg”, *Fallos* 304-865)”<sup>4</sup>. Este «plus» de derechos es el que permite recurrir a la denominada *actio iudicati*, esto es la acción de cumplimiento de la sentencia con el respaldo del poder coactivo del Estado contra quien resiste. En alusión a este tema y su importancia institucional de efectivización de los mandatos jurisdiccionales se ha reflexionado en el sentido de que: “Una garantía o un derecho que carezcan de protección constitucional, no pasan de la categoría de meras declaraciones líricas, porque quedan supeditadas al respeto gracioso de quien ejerce la autoridad o se apoya exclusivamente en la fuerza; la falta de protección jurídica es la negación del régimen jurídico”<sup>5</sup>.

Es el derecho de propiedad del ejecutante el que habilita la acción contra el patrimonio del deudor, prenda común de sus acreedores, para obtener la satisfacción del crédito reclamado. El fenómeno al que asistimos en estos casos es la *expropiación de la facultad de disposición*<sup>6</sup> del titular originario del derecho de propiedad (deudor) de uno o varios de sus bienes. Como ha señalado la Corte: “La tutela constitucional de la propiedad pretende no ser meramente formal sino que tiende a impedir que se prive de contenido real a ese derecho (“Herrera Vegas”, *Fallos* 312-2467)”. La doctrina ha señalado que “la pretensión no quedará satisfecha con la sentencia que declare si está o no fundada, sino cuando lo mandado en la sentencia sea cumplido. Si la sentencia declara que la pretensión es conforme al Ordenamiento jurídico y accede a lo pedido, la tutela jurisdiccional no será efectiva hasta que se efectúe el mandato judicial y el que accionó obtenga lo pedido... El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva comporta la efectividad del fallo; es decir, que el Tribunal adopte las medidas conducentes a ello”<sup>7</sup>. Con razón se ha dicho así, que la ejecución de sentencia constituye el termómetro más claro para medir la eficacia de la Administración de Justicia (MORENO

CATENA, Víctor, *Derecho Procesal. Proceso Civil*, Valencia 1993, p. 657)<sup>8</sup>.

### Doctrina de los “efectos propios” de las sentencias

La Corte Interamericana de Justicia se ha referido al principio de efectividad de los pronunciamientos jurisdiccionales, constituido por sus consecuencias prácticas, también como a los «efectos propios», «principio de eficacia» o «*effet utile*», por el cual no cabe desentenderse de la aplicación efectiva de los mandatos legislativos, ni de las consecuencias de los procesales y jurisdiccionales, en aras de preservar el resultado propio de la decisiones. En este sentido nos encontramos con una obligación para el Estado de resultado y no de mera conducta.

Fácil resulta advertir que en esta efectividad de los pronunciamientos judiciales se encuentran comprometidos no sólo los derechos originarios del reclamo cualesquiera sea su jerarquía en la estimativa jurídica que dieran motivo al contencioso, sino otros de relevancia institucional ligados íntimamente con la efectividad del funcionamiento del sistema constitucional de garantías y los derechos humanos a ellos ligados. El debido proceso legal no se agota en una mera declaración de derechos sino que debe ser seguido por el aseguramiento pleno de su efectividad práctica, veloz e integral. En esto se encuentra comprometida la confianza del pueblo en el derecho y quienes lo operan, que es el aspecto esencial de la actividad tribunalicia (CSJN, *Fallos*, 246:237; 257:132, entre otros).

Refiriéndose a los tratados que vinculan a los Estados en el sistema Interamericano que aseguran el

acceso a la justicia, se dice que “esta especial naturaleza de dichos tratados y su mecanismo de implementación colectiva, conllevan la necesidad de aplicar e interpretar sus disposiciones, de acuerdo con su objeto y fin, de modo a asegurar que los Estados Partes garanticen su cumplimiento y sus efectos propios (*effet utile*) en el plano de sus respectivos derechos internos. Este principio se aplica no sólo en relación con las normas sustantivas de los tratados de derechos humanos (es decir, las que contienen disposiciones sobre los derechos protegidos), sino también en relación con las normas procesales”, (CIDH, Caso Masacre de Mapiripán Vs. Colombia, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 15 septiembre de 2005, párrafo 105).

Los principios establecidos por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos resultan aplicables a todo tipo de asuntos y no sólo a los penales, que han sido los más abordados, a la vez que se integran como una virtual interpretación auténtica del Tratado, estableciendo las «condiciones de su vigencia». Aún en una hermenéutica restrictiva del valor de la doctrina, o cuasi-jurisprudencia, de estos precedentes, el apartamiento de sus criterios establecidos debería ser explícito y transparente tendiente a demostrar las peculiares condiciones que lo justificasen en el caso concreto. La jerarquía de los tratados no está sujeta a interpretación jurisdiccional. La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dicho que “la ya recordada ‘jerarquía constitucional’ de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (fallo del 7-4-95, consid. 5º, LL, 1995-D-467) ha sido establecida por voluntad expresa del constituyente, «en las condiciones de su vigencia» (art. 75, inc. 22, párr. 2º), esto es como

la Convención citada efectivamente rige en el ámbito internacional y considerando particularmente su efectiva aplicación jurisprudencial por los tribunales internacionales competentes para su interpretación y aplicación<sup>9</sup>.

### El “plazo razonable” para obtener la reparación adecuada establecida en la sentencia

Los efectos propios de la sentencia deben producirse en un tiempo adecuado. La Convención Americana de Derechos Humanos garantiza el derecho a obtener una sentencia ejecutable dentro de un plazo razonable en su art. 8.1<sup>10</sup>. Se ha dicho así que “el artículo 8 de la Convención que se refiere a las garantías judiciales consagra los lineamientos del llamado “debido proceso legal” o “derecho de defensa procesal”, que consisten en el derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada en su contra o para la determinación de sus derechos de carácter civil, laboral, fiscal u otro cualquiera”, (CIDH, 29-1-97, Caso Genie Lacayo vs. Nicaragua, párr. 74).

Precisando el concepto de *plazo razonable*, se ha indicado que “el artículo 8.1 de la Convención también se refiere al plazo razonable. Este no es un concepto de sencilla definición. Se pueden utilizar para precisarlo los elementos que ha señalado la Corte Europea de Derechos Humanos en varios fallos en los cuales se analizó este concepto, pues este artículo de la Convención Americana es equivalente en lo esencial, al 6 del Convenio

Europeo para la Protección de Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. De acuerdo con la Corte Europea, se deben tomar en cuenta tres elementos para determinar la razonabilidad del plazo en el cual se desarrolla el proceso: **a)** la complejidad del asunto; **b)** la actividad procesal del interesado; y **c)** la conducta de las autoridades judiciales (Ver entre otros, Eur. Court H.R., Motta judgment of 19 February 1991, Series A no. 195-A, párr. 30; Eur. Court H.R., Ruiz Mateos v. Spain judgment of 23 June 1993, Series A no. 262, párr. 30), (CIDH, 29-1-97, Caso Genie Lacayo vs. Nicaragua, párr. 77). En el Caso "Valle Jaramillo y otros"<sup>11</sup> se agregó como cuarto parámetro para merituar el adecuado cumplimiento del plazo judicial razonable la afectación generada de la situación jurídica peculiar de la persona involucrada en el proceso: Se lee en el párrafo 155 "el Tribunal considera pertinente precisar, además, que en dicho análisis de razonabilidad se debe tomar en cuenta la afectación generada por la duración del procedimiento en la situación jurídica de la persona involucrada en el mismo, considerando, entre otros elementos, la materia objeto de controversia. Si el paso del tiempo incide de manera relevante en la situación jurídica del individuo, resultará necesario que el procedimiento corra con más diligencia a fin de que el caso se resuelva en un tiempo breve".

El plazo consumido para la ejecución de la sentencia debe considerarse como integrante del plazo razonable en el que debe satisfacerse el derecho del reclamante. Ha dicho la Corte: "La efectividad de las sentencias depende de su ejecución. El proceso debe tender a la materialización de la protección del derecho reconocido en el pronunciamiento judicial mediante la aplicación idónea de dicho pronun-

ciamiento" (Caso Baena Ricardo Vs. Panamá, 28-11-03, párr. 73).

### La ejecución laboral

Incumplida la intimación de pago en el proceso laboral se puede iniciar la ejecución de sentencia, a partir de la cual cesa el impulso de oficio<sup>12</sup> y cuya continuación requiere ineludiblemente la traba de embargo sobre bienes del accionado. Queda habilitado el embargo *ejecutivo*, no asimilable al simplemente *ejecutivo*, no obstante la remisión del art. 502 del CPCC<sup>13</sup>, ya que el título ejecutivo tiene por antecedente un proceso de conocimiento pleno que justifica la ejecución definitiva propiamente dicha por lo que se puede conducir a una mayor seguridad en la efectivización del embargo<sup>14</sup>. En el proceso laboral la duración excesiva es fuente de injusticia social "porque el grado de resistencia del pobre es menor que el grado de resistencia del rico; este último y no el primero, puede normalmente esperar sin daño grave una justicia lenta... Un proceso de larga duración favorece, en suma en general, a la parte rica en desmedro de la parte pobre"<sup>15</sup>.

El alargamiento de la posibilidad de hacer efectiva una sentencia favorable, luego de un no corto trámite de conocimiento, no favorece la confianza del pueblo en la administración de justicia y sus operadores, transformándose, creemos, en uno de los incentivos de los excesivos niveles de intemperancia y violencia sociales. Decía el maestro italiano citado respecto a lo que observaba en su país: "es fácil convencerse de que muchos casos de *justicia por mano propia* (piénsese en los fenómenos más graves de bandidaje y de la mafia) son, si no causados, ciertamente estimulados por la multiseccular desconfianza del

pobre por la justicia oficial del Estado, que no es igual para todos"<sup>16</sup>.

### Posicionamiento débil del crédito laboral

El crédito laboral nace en cabeza del trabajador como crédito débil, despojado de garantías y cláusulas penales para el supuesto de ser insatisfecho como consecuencia de la situación de hiposuficiencia contractual del dependiente. El trabajador anticipa su prestación, en la que compromete su persona. Otorga un crédito al empleador y aguarda, en condiciones de desvalimiento relativo, el cumplimiento de lo que le es debido. Si la tasa de interés vigente no resulta suficientemente compensatoria de la demora en relación a la desvalorización de la moneda o la magnitud del costo del acceso al crédito por el trabajador, la situación de la demora posterior a la sentencia se torna más gravosa y de irreversible reparación. El empleador ejecutado se verá tentado de autofinanciarse a costa del crédito del trabajador a una tasa que será más conveniente cuanto menor sea su posibilidad de acceso al financiamiento regular<sup>17</sup>. Ante la eventualidad de afrontar la ejecución forzada de su acreencia, a diferencia de cualquier contratante comercial, civil, financiero, estatal, no se encuentra en condiciones de efectivizar una garantía específica, ni percibir una cláusula penal y, por lo general, carece de información útil sobre su deudor, la integración de su patrimonio, actividades, giro empresarial, etc. que guíen la acción ejecutiva (a diferencia de otros tipos de acreedores).

De allí la importancia de la fluidez y modalidades con que los magistrados del trabajo concedan las medidas cautelares y posteriormente las necesarias para efectivizar el cumplimiento de las sentencias firmes e

incumplidas. El incumplimiento de la orden de pago dictada en una sentencia, exterioriza una situación de insolvencia, siquiera parcial, o peor aún desde el punto de vista institucional, un alzamiento contra la jurisdicción, más aún cuando el incumplimiento se prolonga en el tiempo. De otra parte, y en principio, la insolvencia o posible insolventación del deudor, como riesgos derivados del mero incumplimiento, son hechos que no requieren prueba ya que se desprende de la lógica de la misma situación.

### Localización de bienes embargables

La localización de bienes del deudor, a fin de hacer efectivo sobre ellos el crédito en ejecución, supone una actividad específica que tradicionalmente posee un carácter extraprocesal, dado que recae sobre el ejecutante la investigación previa de los eventuales bienes del ejecutado y su ubicación física. La localización de bienes es definida como “la actividad que se lleva a cabo para determinar la extensión del patrimonio del ejecutado susceptible del embargo, con el fin de que el Ejecutor pueda elegir luego los bienes sobre que ha de recaer la traba o afección, dado que toda actividad selectiva requiere previamente un conocimiento de todos los elementos entre los cuales ha de llevarse a cabo la selección”, (CARRERAS, *El embargo de bienes*, Barcelona 1957, p. 20)<sup>18</sup>.

Una cosa es el embargo y otra bien distinta la localización de los bienes sobre los que el mismo ha de recaer recién con posterioridad. Sin localización no hay embargo posible. Distingue el autor referido que “el embargo, en sentido estricto, es una actividad esencialmente procesal. En cambio, la investiga-

ción del patrimonio del ejecutado puede efectuarse en el curso de un proceso o extraprocesalmente”<sup>19</sup>. Cabría interrogarse si esta labor de localización de bienes, para hacer efectiva la sentencia, debe quedar librada de modo exclusivo al ejecutante, sin colaboración de la jurisdicción, su indiferencia evasiva o las maniobras elusivas del deudor.

### Obligación de declaración de exteriorización de bienes por el deudor. Antecedente alemán

De antiguo la legislación procesal alemana establecía un criterio preservador de la eficacia de las decisiones jurisdiccionales que ha regido por más de 120 años sin inconvenientes. El texto actual amplía y precisa el instituto<sup>20</sup>. Estas previsiones suponen la necesaria información que deberá prestar el deudor sobre ciertos actos previos, tales como enajenaciones o de disposición a título gratuito, que hubieran sido realizados por él en detrimento de su patrimonio, en los plazos allí indicados. Estas disposiciones resultan semejantes a la acción de retroacción de la ley de concursos y quiebras<sup>21</sup>. El derecho procesal comparado induce una reflexión sobre el diferente tratamiento ejecutorio del crédito singular y el colectivo concursal detallado que existe en nuestro medio; en tanto que el alemán los equilibra con semejante atención y eficacia regulatoria. A partir del parágrafo 899 hasta el 915 (con sus 8 incisos)<sup>22</sup> se especifican detalladamente las condiciones para la declaración del deudor, excepciones, sanciones por incumplimientos que incluyen la de privación de la libertad, registro de deudores, etc. con disposiciones exhaustivas. El deudor no se limita a informar sobre la existencia de

bienes suficientes para la ejecución sino que debe exteriorizar la totalidad de su patrimonio con un inventario de total.

Las sanciones personales poseen en un sentido compulsivo más que sancionatorio<sup>23</sup>. El arresto es previsto por el término de 6 meses (§ 913), pero si la persona sometida a arresto (*Haft*) por su negativa a presentar la declaración jurada modifica su conducta y decide hacerla, podrá prestarla en cualquier momento liberándose inmediatamente (§ 902.1), no pudiendo requerírsele nuevo arresto antes de los tres años posteriores (§ 914) en el mismo expediente. Los deudores obstructivos son anotados en un registro de deudores conforme el § 915 (la llamada «lista negra», «*schwarze liste*») que se confecciona con propósito de servir de advertencia y amonestación a los incumplidores, de la que será automáticamente borrado vencidos los cinco años. Debe advertirse que las sanciones penales no entrañan un retorno a la proscripta prisión por deudas (que en nuestro ordenamiento ha sido suprimida por la Ley 514 del 22-6-1872), sino por incumplimiento de una obligación procesal y un mandato jurisdiccional, semejante a la del testigo, perito o intérprete debidamente citado que se niega injustificadamente a comparecer, o haciéndolo “afirmare una falsedad o negare o callare la verdad”<sup>24</sup>. Quien carece de bienes no corre peligro que sólo afecta a quien los posee y evita exteriorizarlos o lo hace con mendacidad. No existe un derecho a incumplir la ley ni los mandatos jurisdiccionales.

Con referencia al proceso civil italiano, Carnelutti ha señalado que estos mecanismos, las facultades instructorias de la jurisdicción, y el deber de conducta proba y leal de las partes, que nada se opone para que ante la falta de colaboración

del deudor en el cumplimiento de la sentencia se le aplique alguna sanción: “aunque no fuese más que recurriendo al conocido instituto del *juramento de manifestación* (el juramento de manifestación, derivado del derecho medieval italiano está todavía vigente en el ordenamiento alemán del proceso ejecutivo; cfr. ROSENBERG, *Lehrbuch des deutschen Zivilprozessrechts*, pág. 974 y autores allí citados). Ciertamente es que el deudor que se niega a manifestar al juez la composición de su patrimonio, no obra lealmente; y no constituiría un escándalo, si, por la falta de lealtad, se estableciese por ley un costo que determine al deudor a comportarse como debe. En suma, para cumplir dignamente su cometido de administrador<sup>25</sup>, el juez tiene necesidad, como se ha dicho ya varias veces, de la colaboración de ambas partes; a la colaboración de ambas partes; a la colaboración del acreedor le proporciona su interés un impulso suficiente; puesto que no ocurre otro tanto respecto del deudor (y prescindimos de si, al abstenerse de colaborar, en la mayor parte de los casos, haga de tal interés un buen uso), no se ve por qué el estímulo no pueda ser reforzado por el derecho mediante una sanción<sup>26</sup>.”

Más adelante y ahora en relación a la facultad exclusiva del acreedor de localizar y decir sobre que bienes habrá de practicarse la realización del patrimonio del accionado lo considera una imperfección del procedimiento ejecutivo. Señala, “ésta imperfección de la ley es agravada por el hecho de que, según yo creo, el legislador no se ha planteado siquiera el problema; que la elección depende de la iniciativa del acreedor es un principio en la ley más bien sobrentendido que declarado; tanta es la fuerza de la tradición y, digámoslo también, la pigricia de quienes

hacen la ley e incluso de los cultivadores de la ciencia<sup>27</sup>.”

### Antecedentes españoles

En el sentido que venimos reseñando, resulta interesante la introducción de la disposición del art. 247 del TRLPL, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral Español de 1990, en que el deudor se encuentra obligado a declarar los bienes y derechos que integran su patrimonio para no eludir y facilitar el cumplimiento de los mandatos jurisdiccionales. En caso de incumplimiento podrán aplicarse sanciones conminatorias y, de resultar el deudor un ente ideal, extenderse sin más la responsabilidad a sus administradores, representantes, directores, gestores, etcétera<sup>28</sup>.

Dice textualmente la norma: **“247.1.-** El ejecutado está obligado a efectuar, a requerimiento del órgano judicial, manifestación sobre sus bienes o derechos, con la precisión necesaria para garantizar sus responsabilidades. Deberá, asimismo, indicar las personas que ostenten derechos de cualquier naturaleza sobre sus bienes y de estar sujetos a otro proceso, concretar los extremos de éste que puedan interesar a la ejecución.- **2.-** Esta obligación incumbirá, cuando se trate de personas jurídicas, a sus administradores o a las personas que legalmente las representen, cuando se trate de comunidades de bienes o grupos sin personalidad, a quienes aparezcan como sus organizadores, directores o gestores.- **3.-** En el caso de que los bienes estuvieran gravados con cargas reales, el ejecutado estará obligado a manifestar el importe del crédito garantizado y, en su caso, la parte pendiente de pago en esa fecha.- Esta informa-

ción podrá reclamarse al titular del crédito garantizado, de oficio o a instancia de parte o de tercero interesado<sup>29</sup>.”

En torno al deber de informar por el deudor tendrá lógicamente el límite del derecho a la intimidad y privacidad, especialmente de las personas físicas y en menor medida de las jurídicas. Se trata de una problemática compleja en la que por diferentes vías se viene modificando la situación (leyes tributarias, previsionales, control del blanqueo de capitales, bancarización, leyes antilavado y antifraude, disposiciones de información antiterrorista, movimientos internacionales de fondos, límites a la portación de dinero en efectivo fuera de las fronteras, deber de informar el origen de los fondos a entidades bancarias en cuya cabeza se han puesto facultades de fiscalización y contralor de sus clientes, deberes de declaración y contralor de escribanos, contadores, auditores, etc., control de la ética pública de funcionarios y otras personas expuestas políticamente, sistemas de observación pública y secreta de movimientos de particulares en espacios públicos y privados, control de comunicaciones por medios electrónicos, etc.).

### Colaboración jurisdiccional en la ejecución de la sentencia

El cumplimiento efectivo de la sentencia, como lo hemos sostenido, no es un hecho indiferente a la jurisdicción por lo que no cabe desentenderse del resultado efectivo del producto de toda la actividad procesal previa. Esto debe proyectarse a la investigación y búsqueda de los bienes útiles a la ejecución en el patrimonio del condenado con providencias enderezadas a este fin.

La jurisprudencia española puede resultar ilustrativa en sentido comparatista al margen de diferencias que en el tema no lucen esenciales. El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en una serie de fallos desarrollando el contenido de estas obligaciones jurisdiccionales. En la sentencia 207/1989 del 14 de Diciembre ha señalado el compromiso del órgano jurisdiccional: "El primer destinatario del mandato contenido en el artículo 118 de la Constitución, han de ser los propios órganos jurisdiccionales que, en un Estado de Derecho, han de respetar y quedar vinculados por sus propias declaraciones judiciales, definitivas y firmes". Sobre la naturaleza de las medidas a tomar, deben ser oportunas, necesarias, ordenadas con celeridad, eficacia y adecuadas: "La ejecución de las sentencias y resoluciones firmes corresponde a los titulares de la potestad jurisdiccional, «haciendo ejecutar lo juzgado» (art. 117.3 CE) según las normas de competencia y procedimiento, que las leyes establezcan, lo que les impone «el deber de adoptar las medidas oportunas para llevar a cabo la ejecución»", (SSTC 67/1984 del 7 de junio). "Si el órgano jurisdiccional se abstiene de adoptar las medidas necesarias para su ejecución (...) estaría vul-

nerando el art. 24.1 de la Constitución (...) en el ámbito de la ejecución de lo sentenciado", (STC 125/1987, de 15 de julio). "...Tales medidas han de adoptarse sin que se produzcan dilaciones indebidas, pues de otra forma se vulneraría el artículo 24.2<sup>30</sup> CE, que si bien se confunde con el derecho a la ejecución de las sentencias del 24.1, se encuentra en íntima relación con el mismo, pues, pues es claro que el retraso injustificado en la adopción de las medidas indicadas afecta en el tiempo a la efectividad del derecho fundamental, de tal forma(...) debe plantearse como un posible ataque al derecho a la tutela judicial efectiva las dilaciones injustificadas que pueden acontecer en cualquier proceso", (STC 149/1989, de 22 de setiembre).

La facultad del acreedor de proceder contra el patrimonio del deudor incluye obligadamente la de obtener información sobre el mismo. Esto hace necesario una actividad específica de investigación, búsqueda y localización de estos bienes y derechos integrantes del patrimonio del deudor que incumbe al acreedor con la asistencia jurisdiccional ya que de lo que se trata es de cumplir el mandato judicial y no de otra cosa. Por otra parte, pueden existir bienes del

deudor en poder de terceros, otros cuya transferencia registral no se hubiera asentado, créditos impagos y derechos titularizados por el deudor que resulten desconocidos por el acreedor, etc. Ahora bien, existen otras posibilidades de requerir informes, como paso previo de verificación de existencia, individualización de bienes y derechos, asentamiento de grado de preferencia, etc., por ejemplo, la existencia de cuentas e imposiciones en el sistema financiero nacional o internacional, lugar de trabajo actualizado del deudor, fuentes de rentas o ingresos periódicos, derechos que surjan de boletos de compraventa u otros derechos registrables adquiridos y sin inscripción, derechos sucesorios sin declaratoria o no inscriptos, derechos litigiosos, titularidad de acciones, debentures u títulos cotizables o no cotizables, titularidad de acciones en sociedades, habilitaciones, titularidad de fondos de comercio, concesiones públicas o privadas, créditos derivados de contratos en curso de ejecución, etc.

A los fines de obtener la información necesaria es posible recurrir a diversos procedimientos o informes, pedidos directamente por el interesado a los registros o a través del Tribunal interviniente. No



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](mailto:satif@mastersoft.com.ar)

existe ninguna disposición legal que imponga un método sobre el otro o que impida a los magistrados ordenar pedidos de informes sobre titularidad de bienes y derechos en la etapa ejecutiva. Entendemos que la jurisdicción debe admitir los pedidos de informe del ejecutante a los fines de localización de bienes ya que tal conducta no se encuentra expresamente vedada por disposición alguna. Una inteligencia diversa implicaría dejar al acreedor, cuyo derecho ha sido reconocido por un pronunciamiento estatal formal, en el desamparo con vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva y mofa de deudores resistentes abusadores del proceso. El pago de deudas no suele producir entusiasmo al deudor. En el caso de los juicios laborales el trabajador litiga amparado por la exención del pago de tributos<sup>31</sup>. El requerimiento de informes directos por parte del letrado del actor supone se oblen las pertinentes tasas para lo cual el acreedor suele carecer de posibilidades, precisamente por la falta de pago del demandado y la naturaleza alimentaria de sus ingresos. Sobre estas realidades se sustenta, precisamente, la justificación de la existencia del Derecho del Trabajo y la jurisdicción especializada.

### **Factibilidad de la introducción de la exteriorización patrimonial en nuestro país**

En nuestro caso la realidad de los últimos años muestra que numerosos expedientes permanecen por largos períodos en etapa de ejecución, en proporción a los de conocimiento, embotando la actividad de los tribunales. Las sanciones procesales debido al incumplimiento del ejecutado posee en nuestro

ordenamiento laboral alguna resonancia en torno a la aplicación de astreintes con motivo de la falta de cumplimiento de obligaciones de hacer a cargo del empleador<sup>32</sup> como las previstas en diversas disposiciones (arts. 80 y 132 bis LCT y 24.576; 12, inc. 'g' Ley 24.241; art. 3º, inc. 'b', Ley 25.212; Recomendaciones OIT N° 119 de 1953, art. 8.1, 8.2 y N° 166 de 1982, art. 17), que han derivado en cierta heterogeneidad de fallos y exuberancia de comentarios que el tema, tal vez, no justifica, pero tras el cual pareciera entreverse, precisamente, el problema de la eficacia de los mandatos legislativos y jurisdiccionales.

En relación a los registros de deudores, en nuestro medio, existen varios antecedentes, entre ellos, el de deudores incumplidores de obligaciones alimentarias; el organismo recaudador de la Provincia de Bs. As. (ARBA, al igual que Rentas de Córdoba y Río Negro) posee un listado de deudores de acceso público; el sistema financiero cuenta con un registro del estado de cumplimiento de las deudas financieras de personas físicas y jurídicas en la central de riesgo crediticio que lleva el BCRA; el SURL cuenta también con un registro de deudores de la Seguridad Social y otros datos de los de los empleadores que deban abonar las indemnizaciones de los arts. 8, 9 y 10 de la Ley Nacional de Empleo, 24.013, interpretable en consonancia con lo dispuesto en el art. 15 de la LCT (t.o. Ley 25.345, art. 44, [B.O. 17-11-00]) destinado a comunicaciones a la AFIP; etc. En relación a penas privativas de libertad con motivo de incumplimiento del pago de retenciones y falsificación de declaraciones y extensibles en caso de personas jurídicas a sus directivos cabe recordar lo dispuesto por la

ley 24.557<sup>33</sup> por lo que mal podría objetárselo como novedoso.

La Convención Americana impone el doble deber de respetar y simultáneamente de garantizar el cumplimiento de los compromisos internacionales por los Estados, lo que supone no sólo la responsabilidad por los hechos atribuibles a la autoridad pública, o asimilable, sino también por los de terceros cuyos actos hayan repercutido en violaciones convencionales que afecten individual o colectivamente a otras personas. A la vez que diseñar e implementar mecanismos procesales adecuados que aseguren la efectiva ejecución de las sentencias que dicta el Poder Judicial de cada Estado. El art.1.1 de la Convención señala la obligación general de *respetar* los derechos de modo no discriminatorio, pero a la vez *garantizar* su ejercicio<sup>34</sup>. Que enlaza con el deber de protección y efectividad del art. 2º<sup>35</sup>. Este aspecto fue señalado, entre otros pronunciamientos, en la OC 18/03 sobre la *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados* (del 17-09-2003), diciendo: "(...) los derechos protegidos por la Convención Americana deben ser respetados tanto en las relaciones entre los individuos y el poder público estatal, como en las relaciones interindividuales, siendo aquí exigible el deber de garantía de los Estados Partes (párr. 140) bajo el artículo 1(1) de la Convención".-

En el caso de la Masacre de Pueblo Bello vs. Colombia, sentencia del 31-1-2006, la Corte IDH enfatizó sobre este doble aspecto de la responsabilidad estatal<sup>36</sup>. El ejemplo y las experiencias de la normativa y doctrina extranjeras poseen indudable valor en cuanto al desarrollo moderno de los estudios científicos en la materia, a la vez que dan cuenta de las necesidades de celeridad en el tráfico jurí-

dico en el mundo globalizado. La tutela del crédito, de todos los créditos pero especialmente los de contenido alimentarios, asistencial y privilegiados, constituye deber esencial del Estado y la judicatura en aras del buen orden y paz social.

Creemos conveniente avanzar en el análisis y debate en torno a la factibilidad de introducir una obligación procesal para la declaración de exteriorización patrimonial por el deudor y un registro de deudores labores, en las leyes de procedimiento locales, o en una norma nacional para habilitar su aplicación uniforme general en la ejecución laboral. En principio, no parecen existir objeciones ni dificultades especiales para adoptarlos, tomando en consideración que el acceso a la justicia supone, en los términos de la doctrina interamericana, el deber de diseño e implementación de mecanismos procesales adecuados que aseguren la efectiva ejecución de las sentencias que dicta el Poder Judicial de cada Estado. Lo nuevos tiempos y las situaciones nuevas convocan a soluciones acordes. ♦

#### Notas

1. Conf. Ponencia presentada por el autor en colaboración con la Dra. Lucía Rozenberg, "Ejecución de sentencia y efectividad del proceso – Posibilidad de introducir la obligación procesal del deudor de exteriorizar su patrimonio", en las XXVIIas. Jornadas de Derecho Laboral de la AAL, Mar del Plata, Nov. 2011, en que se trata la cuestión.
2. "La ejecución es el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica de la sentencia", (COUTURE, Eduardo J., *Fundamentos del derecho procesal civil*, 2ª ed. ampliada y actualizada, Depalma 1951, p. 329).
3. COUTURE, id., p. 330.
4. Conf. SAGÜÉS, Néstor Pedro, *Elementos de derecho constitucional*, Astrea, 1997, t. 2, p. 484.
5. Conf. Juz. Enjuiciamiento de Magistrados y Funcionarios de la Prov. de Bs. As., LP 468 RSD-468-92 S 10-3-96, "M., A. C. s/Enjuiciamiento", Juba B88257.
6. CHIOVENDA, Giuseppe, *Sobre la naturaleza jurídica de la expropiación forzada*, 1926, en *Ensayos de derecho procesal civil*, trad. Santiago Sentís Melendo, Ejea, 1949, Vol. III, p. 333.
7. GONZÁLEZ PÉREZ, Jesús, *El derecho a la tutela jurisdiccional*, Civitas, Madrid, 1984, p. 131.
8. Citado por OCHOA MONZÓ, Virtudes, *La localización de bienes en el embargo*, JM Bosch, 1997, p. 46.
9. Conf. Marisa Adriana Graham y Juan P. Cafiero, *Tratados sobre derechos humanos en VV.AA.*, VEGA, Juan Carlos; GRAHAM, Marisa Adriana -dirs.-, *Jerarquía constitucional de los tratados internacionales*, Astrea, 1996, p. 50.
10. Artículo 8 - Garantías judiciales. 1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.
11. CIDH, Caso Valle Jaramillo y otros Vs. Colombia, Sentencia de 27 de noviembre de 2008, (Fondo, Reparaciones y Costas).
12. RIAL, Noemí, *Normativa procesal en el derecho del trabajo*, Gizeh, 1987, p. 295; CENTENO, Norberto, *El procedimiento laboral en la provincia de Buenos Aires*, Astrea, 1975, p. 178.
13. "Suma líquida. Embargo. Si la sentencia contuviere condena al pago de cantidad líquida y determinada o hubiese liquidación aprobada, a instancia de parte se procederá al embargo de bienes, de conformidad con las normas establecidas para el juicio ejecutivo".
14. Conf. COLOMBO, Carlos J., *Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Anotado y Comentado*, Abeledo-Perrot, 1969, t. II, p. 61; RODRÍGUEZ, Luis Armando, *Tratado de la Ejecución*, Universidad, 1987, t. II-B, p. 582.
15. CAPPELLETTI, Mauro, *¿La justicia es igual para todos?*, 1969, en *Proceso, ideología y sociedad*, trad. Santiago Sentís Melendo y Tomás A. Banzhaf, Ejea, 1974, p. 134.
16. CAPPELLETTI, id., p. 135.
17. La SCBs.As. considera que la determinación de la tasa de interés constituye tema de doctrina legal, obligatoria y uniforme en la Provincia, en cuya virtud mantiene en la actualidad la vigencia de la tasa pasiva para los créditos laborales, en el contexto de demora de sus decisiones entre 4 y 7 años. Los recursos ante ese Tribunal son instancia obligatoria para acceder a la CSJN por recurso federal; configurándose una situación que merece atención. El razonable deseo de acompañamiento de políticas anti-inflacionarias tiene por valladar el requerimiento de independencia del poder judicial y el resguardo del patrimonio de los justiciables. La observancia de la Convención Americana podría encontrarse comprometida. No hemos registrado de parte de las organizaciones sindicales opiniones sobre el estado insatisfactorio del funcionamiento de la Justicia Laboral en el distrito más poblado e industrializado del país. Por otra parte la circunstancia de mantenerse una tasa de interés fija a lo largo de los años resulta llamativa dada la esencia fluctuante de esta ratio económica.-
18. CACHÓN CADENAS, Manuel, *El embargo*, Librería Bosch, Barcelona, 1991, p. 47.
19. CACHÓN CADENAS, id.
20. Dice: "**§ 807. Declaración jurada judicial. 1)** El deudor está obligado luego del otorgamiento del mandato, de acuerdo con el § 900, apartado 1, a prestar un inventario de su patrimonio y a describir los medios de prueba y la causa de su prestación, cuando: **1.** El embargo judicial no haya conducido a la satisfacción plena del acreedor; **2.** El acreedor acredite verosímelmente que no haya podido conseguir en forma plena su satisfacción mediante el embargo judicial; **3.** El deudor se haya negado a permitir el registro domiciliario; o **4.** El oficial de justicia no haya encontrado nuevamente al deudor en su domicilio, cuando anteriormente con una antelación mínima de dos semanas había notificado la ejecución ya una vez; ello no rige cuando el deudor justifica en forma suficiente su ausencia y acredita verosímelmente el motivo. **2)** En el inventario del patrimonio se debe hacer constar: **1.** Las enajenaciones a título oneroso del deudor a una persona cercana (§ 138 de la Ley de Insolvencia [*Insolvenzordnung, InsO*]) que haya sido realizada en los últimos dos años antes de la audiencia fijada para el otorgamiento del juramento; **2.** Las prestaciones realizadas por el deudor en forma gratuita en los últimos cuatro años antes de la fijación de la primera audiencia para que el deudor otorgue juramento, en tanto ello no se vincule con regalos

- ocasionales consuetudinarios de bajo valor. En caso de cosas que, de acuerdo con el § 811 apartado 1, números 1 y 2, en forma manifiesta no estén sujetas a embargos, no deben ser incluidas en el inventario patrimonial, salvo que sea de considerar un cambio del objeto de embargo. 3) El deudor tiene que otorgar juramento en el protocolo, de que ha dado la información exigida de acuerdo con su mejor conocimiento y conciencia, y lo ha realizado en forma correcta y completa. Las disposiciones de los §§ 478 a 480, 483 rigen en lo que corresponda”.-
21. Conf. RIVERA, Julio César, *Instituciones del derecho concursal*, 1997, t. 2, ps. 109 y ss; GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto, *Derecho concursal*, Abeledo-Perrot, 1997, ps. 328 y ss; GARAGUSO, Horacio, *Ineficacia concursal*, Depalma, 1981, p. 78 y ss.
22. Se trata de la “Declaración jurada judicial y arresto”, de la Segunda Parte, Libro 8 dedicado a las Ejecuciones, Parte 4 de la ZPO.
23. Conf. KISCH, Werner, *Elementos de derecho procesal civil*, trad. L. Prieto Castro, Rev. de Derecho Privado, 1932, p. 371.
24. C. Penal- 275.- Será reprimido con prisión de un mes a cuatro años, el testigo, perito o intérprete que afirmare una falsedad o negare o callare la verdad, en todo o en parte, en su deposición, informe, traducción o interpretación, hecha ante la autoridad competente.- Si el falso testimonio se cometiere en una causa criminal en perjuicio del inculpado, la pena será de uno a diez años de reclusión o prisión.- En todos los casos se impondrá al reo, además, inhabilitación absoluta por doble tiempo del de la condena.-
25. Aquí este autor se refiere al juez como administrador de la ejecución.
26. CARNELUTTI, Francesco, *Derecho y proceso. Derecho procesal civil y penal*, 1958, trad. Santiago Sentís Melendo, Ejea, 1971, t. I, p. 386/7.
27. Conf. CARNELUTTI, id., p. 387.
28. Conf. ALONSO OLEA, Manuel y MIÑAMBRES PUIG, César, *Derecho procesal del trabajo*, Cívitas, 1999, ps. 381 y ss.
29. ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, MELLADO, Carlos Alfonso; BLASCO PELLICER, Ángel; GOERLICH PESET, José María, *Legislación procesal laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, p. 693.
30. Art. 24.1. “Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión. 2. Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la Ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia”.
31. Conf. arts. 20 LCT; 41 L.O.; 22 Ley 11.653 PBA; CSJ, *Fallos* 257-262; 290-332; 298-778; CENTENO en *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, en López-Centeno-Fernández Madrid, ECM, 1987, t. I, p. 237; VÁZQUEZ VIALARD, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Astrea, 1982, t. II, p. 288.
32. PIROLO-MURRAY-OTERO, *Manual de derecho procesal del trabajo*, Astrea, 2004, p. 298.
33. Ley 24.557. Art. 32.- Sanciones...2. El incumplimiento de los empleadores autoasegurados, de las ART y de las compañías de seguros de retiro, de las prestaciones establecidas en el artículo 20, apartado 1 inciso a), (Asistencia médica y farmacéutica), será reprimido con la pena prevista en el artículo 106 del Código Penal. 3. Si el incumplimiento consistiera en la omisión de abonar las cuotas o de declarar su pago, el empleador será sancionado con prisión de seis meses a cuatro años. 4. El incumplimiento del empleador autoasegurado, de las ART y de las compañías de seguros de retiro de las prestaciones dinerarias a su cargo, o de los aportes a los fondos creados por esta ley será sancionado con prisión de dos a seis años. 5. Cuando se trate de personas jurídicas la pena de prisión se aplicará a los directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho punible. 6. Los delitos tipificados en los apartados 3 y 4 del presente artículo se configurarán cuando el obligado no diese cumplimiento a los deberes aludidos dentro de los quince días corridos de intimado a ello en su domicilio legal. C. Penal - Abandono de personas. Art. 106.— (Texto según ley 24.410, art. 2) El que pusiere en peligro la vida o la salud de otro, sea colocándolo en situación de desamparo, sea abandonando a su suerte a una persona incapaz de valerse y a la que deba mantener o cuidar o a la que el mismo autor haya incapacitado, será reprimido con prisión de dos a seis años. La pena será de reclusión o prisión de tres a diez años, si a consecuencia del abandono resultare grave daño en el cuerpo o en la salud de la víctima. Si ocurriere la muerte, la pena será de cinco a quince años de reclusión o prisión.
34. “Obligación de respetar los derechos: 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.
35. “Deber de adoptar disposiciones de Derecho Interno.- Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1º no estuviera ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades”.
36. Dijo: “Este Tribunal ya ha establecido que la responsabilidad internacional de los Estados, en el marco de la Convención Americana, surge en el momento de la violación de las obligaciones generales, de carácter erga omnes, de **respetar y hacer respetar –garantizar–** las normas de protección y de asegurar la efectividad de los derechos allí consagrados en toda circunstancia y respecto de toda persona, recogidas en los artículos 1.1 y 2 de dicho tratado. De estas obligaciones generales derivan deberes especiales, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre. En este sentido, el artículo 1.1 es fundamental para determinar si una violación de los derechos humanos reconocidos por la Convención puede ser atribuida a un Estado Parte en todo su alcance”, (párr. 111).

# El colapso de fuero laboral

## La justicia social debe expresarse en el acceso integral a la jurisdicción

**E**n el transcurso del año 2010 esta Asociación elaboró un documento denominado “Los Juzgados y la Cámara Laboral deben tener los jueces designados por concurso – Basta de morosidad”. Parece increíble que corriendo prácticamente medio año del 2012 estemos, en relación a los Juzgados Laborales de Primera Instancia, en aún peor situación de la muy grave que denunciábamos en aquella época.

En concreto, nos estamos refiriendo al concurso Nro. 185 para designar trece (hoy 17) jueces de primera instancia de la Justicia del Trabajo, que fue convocado mediante resolución n° 102/07 del Consejo de la Magistratura del 14 de marzo de 2007, oportunidad en que se convocó al jurado.

Es de resaltar que en el referido concurso fueron elevadas las ternas de jueces al Poder Ejecutivo Nacional, concretamente al Ministerio de Justicia de la Nación, el 21 de mayo de 2010. Desde esa fecha el concurso no tiene movimiento. O sea que hace dos años, luego de un concurso que en el Consejo de la Magistratura llevó casi tres años, el expediente en cuestión se encuentra en algún cajón “mal guardado”.

En tanto, en la Justicia Laboral de la Nación, hay en el día de hoy treinta y tres Juzgados vacantes, o sea que por una lógica deducción hay sesenta y seis Juzgados atendidos deficientemente, lo que significa el 82,5% del total. Ello ha significado en estos años que haya ochenta mil expedientes en trámite (sin sentencia) y ochenta y nueve mil causas en ejecución. Desde marzo de 2006 a la fecha se han triplicado la cantidad de expedientes sin resolver y contamos con el raro privilegio de ser el fuero con mayor cantidad de vacancias de jueces.

Es también de destacar que esta Asociación, con fecha 07 de Marzo de 2012, remitió una nota al Sr. Ministro de Justicia de la Nación pidiéndole

una reunión a fin de tratar esta situación, y ni siquiera hemos recibido una respuesta negativa. Directamente a la fecha se ha ignorado nuestro requerimiento.

Este (NO) proceder, más allá de razones que ignoramos, significa de hecho la NO JUSTICIA, y una grosera violación de nuestra Constitución Nacional, pues a los trabajadores se les está negando el acceso a la jurisdicción, pues una justicia lenta o paralizada, significa que no se puedan ejercer los derechos reconocidos por la Constitución y las leyes pertinentes. Los claramente perjudicados por este proceder de los poderes públicos son esencialmente los trabajadores y todos los profesionales que viven de la actividad judicial.

Hemos agotado todas las instancias para llamar a la reflexión a quienes deben resolver esta situación y que además tienen los medios para hacerlo. La respuesta ha sido invariablemente el silencio y la inacción. Es evidente que los funcionarios incumplen con las obligaciones a su cargo y su conducta es absolutamente reprochable y por tanto nos reservamos los derechos para accionar por la vía pertinente.

Tampoco queremos que cada vez que se produzca una vacante tengamos que pasar por estos padecimientos. Exigimos también una inmediata modificación del sistema de designación de jueces, para que sin perjuicio de la transparencia e idoneidad en los nombramientos, se actúe con la eficacia necesaria para que las eventuales vacantes puedan cubrirse rápidamente por jueces designados con los requisitos señalados.

**FERNANDO NUGUER**  
Secretario General

**GUILLERMO PAJONI**  
Presidente

# Opinión de la Asociación de Abogados Laboralistas acerca del proyecto de reforma del Código Civil y de Comercio

**D**ado lo complejo del tema y las variables a considerar, es de resaltar que partimos del principio de que una reforma como la proyectada va a tener especial repercusión en las relaciones laborales y en la normativa específica de nuestra materia. Es obvio que los códigos civil y comercial forman parte esencial del plexo normativo general y sus preceptos son de aplicación supletoria, y en muchos casos como únicas normas que tratan aspectos de relevancia en el ámbito laboral.

En este marco, vamos a dividir la temática en aquellos temas que nos parecen relevantes, sin perjuicio de que todo el proyecto va a establecer nuevas relaciones jurídicas y por tanto irradiarán sus conceptos a todo el universo de las relaciones sociales.

**1.- De los contratos en general:** El proyecto de reforma (PR) establece en su art. 963, lo siguiente:

*“ARTÍCULO 963.- Prelación normativa. Cuando concurren disposiciones de este Código y de alguna ley especial, las normas se aplican con el siguiente orden de prelación:*

- a) normas indisponibles de la ley especial y de este Código;*
- b) normas particulares del contrato;*
- c) normas supletorias de la ley especial;*
- d) normas supletorias de este Código”.*

Rompe con el orden de prelación de normas, pues coloca en el mismo campo y con igual condición al orden público laboral con las normas de igual carácter del C.Civil, cuestionando de alguna manera el orden de prelación del art. 1 de la Ley de Contrato de Trabajo y debilitando el orden público laboral.

Se elimina el criterio de la especialidad para resolver antinomias entre disposiciones del orden público. Esta norma si bien la jurisprudencia puede salvar, incurre en un grave error conceptual que se visualiza a lo largo del proyecto. Se debilitan los derechos de quienes son la parte débil de la relación contractual tanto en el aspecto laboral como el civil y comercial. Se desarrolla el concepto de contrato partiendo con énfasis en la igualdad de las partes y no en la real

situación dispar en que se desarrollan las relaciones sociales y por tanto también los contratos.

**2.- Contratos asociativos:** Se crean y desarrollan toda una serie de asociaciones de empresas donde se disminuye notoriamente la responsabilidad de sus integrantes, invitando una vez más al fraude en lo que se refiere a nuestra materia. Es larga la historia jurisprudencial en el fuero laboral, dando cuenta de la recurrencia a la solidaridad para obtener reparaciones ante las sociedades que son fantasmas que aparecen o desaparecen según sus conveniencias. Tanto las Uniones Transitorias como los Consorcios de Cooperación se transforman en esa posibilidad a la luz de la desobligación que el PR resalta. Los siguientes son los artículos del PR al cual hacemos referencia:

## **Uniones Transitorias**

*“ARTÍCULO 1463.- Definición. Hay contrato de unión transitoria cuando las partes se reúnen para el desarrollo o ejecución de obras, servicios o suministros concretos, dentro o fuera de la República. Pueden desarrollar o ejecutar las obras y servicios complementarios y accesorios al objeto principal”.*

*“ARTÍCULO 1467.- Obligaciones: no solidaria. Excepto disposición en contrario del contrato, no se presume la solidaridad de los miembros por los actos y operaciones que realicen en la unión transitoria, ni por las obligaciones contraídas frente a los terceros”.*

## **Consorcios de cooperación**

*“ARTÍCULO 1470.- Definición. Hay contrato de consorcio de cooperación cuando las partes establecen una organización común para facilitar, desarrollar, incrementar o concretar operaciones relacionadas con la actividad económica de sus miembros a fin de mejorar o acrecentar sus resultados”.*

*“ARTÍCULO 1477.- Responsabilidad de los participantes. El contrato puede establecer la proporción en que cada miembro responde por las obligaciones asumidas en nombre del consorcio. En caso de silencio todos los miembros son solidariamente responsables”.*

**3.- Agencia:** Dentro de los contratos también asociados la reforma contempla al contrato de agencia. El mismo en realidad transforma al viajante de comercio de la Ley 14.546 en un trabajador independiente. Podríamos decir que conforme la normativa del PR se elimina la figura del viajante de comercio como un trabajador dependiente.

*“ARTÍCULO 1479.- Definición y forma Hay contrato de agencia cuando una parte, denominada agente, se obliga a promover negocios por cuenta de otra denominada preponente o empresario, de manera estable, continuada e independiente, sin que medie relación laboral alguna, mediante una retribución. El agente es un intermediario independiente, no asume el riesgo de las operaciones ni representa al preponente. El contrato debe instrumentarse por escrito”. (Coincide con arts. 1 y 2 de la ley 14.546 de Viajantes de Comercio)*

El art. 1480: establece que el agente puede ser exclusivo o no. **(Coincide con el art. 1º ley 14.546)**

*“ARTÍCULO 1483.- Obligaciones del agente Son obligaciones del agente:...*

*c) cumplir su cometido de conformidad con las instrucciones recibidas del empresario y transmitir a éste toda la información de la que disponga relativa a su gestión;...” (debe seguir las instrucciones del empresario como lo establece el art. 86 LCT)*

*“ARTÍCULO 1486.- Remuneración Si no hay un pacto expreso, la remuneración del agente es una comisión variable según el volumen o el valor de los actos o contratos promovidos y, en su caso, concluidos por el agente, conforme con los usos y prácticas del lugar de actuación del agente”. (La remuneración es una comisión por lo que coincide con el art. 7 ley 14.546)*

*“ARTÍCULO 1492.- Preaviso En los contratos de agencia por tiempo indeterminado, cualquiera de las partes puede ponerle fin con un preaviso. El plazo del preaviso debe ser de UN (1) mes por cada año de vigencia del contrato. El final del plazo de preaviso debe coincidir con el final del mes calendario en el que aquél opera. Las disposiciones del presente artículo se aplican a los contratos de duración limitada transformados en contratos de duración ilimitada, a cuyo fin en el cálculo del plazo de preaviso debe computarse la duración limitada que le precede. Las partes pueden prever los plazos de preaviso superiores a los establecidos en este artículo” (Coincide con el art. 232 LCT).*

*“ARTÍCULO 1497.- Compensación por clientela Extinguido el contrato, sea por tiempo determinado o indeterminado, el agente que mediante su labor ha incrementado significativamente el giro de las operaciones del empresario, tiene derecho a una compensación*

*si su actividad anterior puede continuar produciendo ventajas sustanciales a éste. En caso de muerte del agente ese derecho corresponde a sus herederos. A falta de acuerdo, la compensación debe ser fijada judicialmente y no puede exceder del importe equivalente a UN (1) año de remuneraciones, neto de gastos, promediándose el valor de las percibidas por el agente durante los últimos CINCO (5) años, o durante todo el período de duración del contrato, si éste es inferior. Esta compensación no impide al agente, en su caso, reclamar por los daños derivados de la ruptura por culpa del empresario”. (Coincide con art. 14 ley 14.546)*

El agente promueve negocios a cuenta del empresario, no asume riesgos, sigue las instrucciones de trabajo del empresario, puede ser exclusivo o no, y percibe una retribución que es una comisión variable. Al final de la relación percibe una indemnización por clientela y tiene derecho a un preaviso. Es claramente un viajante de comercio en relación de dependencia. Esta normativa debe ser definitivamente eliminada del PR, caso contrario, reiteramos, desaparece el viajante de comercio en relación de dependencia y se precariza gravemente una relación laboral histórica. Es un intento evidente de terminar con un contrato laboral para sustituirlo por un supuesto trabajador independiente, generando por otra parte un antecedente muy serio que luego puede irradiarse a otras actividades. Obsérvese que en las normas en cuestión se mencionan institutos del derecho laboral para una actividad no dependiente: remuneración, preaviso, ajenidad del riesgo empresario, entre otros.

**4.- Franquicia:** El PR regula dentro de los contratos asociados al contrato de franquicia, estableciendo respecto a la responsabilidad del franquiciante, lo siguiente:

*“ARTÍCULO 1520.- Responsabilidad Las partes del contrato son independientes, y no existen relación laboral entre ellas. En consecuencia:*

*a) el franquiciante no responde por las obligaciones del franquiciado, excepto disposición legal expresa en contrario;*

*b) los dependientes del franquiciado no tienen relación jurídica laboral con el franquiciante, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre fraude laboral;*

*c) el franquiciante no responde ante el franquiciado por la rentabilidad del sistema otorgado en franquicia...”.*

El franquiciante es responsable solidario por las deudas laborales de franquiciado, sólo en los casos de fraude laboral. En los demás casos no. Esto modifica el art. 30 LCT que no exige fraude para hacer responsable al contratante. Aquí el principio es la “no responsabilidad” y la excepción en caso de fraude. Establece claramente

que no hay relación jurídica laboral entre el franquiciante y los dependientes del franquiciado, avanzando sobre la normativa laboral en forma grave.

**5.- Flexibilización del concepto de “remuneración”:**

En los contratos de Locación de Obra y de Servicios (art. 1251 y 1257), Mandato (art. 1322), Depósito (art. 1357), Agencia (art. 1479 y 1486) Concesión (arts. 1502 y 1507), la prestación que recibe el prestador del servicio, el mandatario, el depositario, el agente y el concesionario respectivamente, se denomina “remuneración”. De esta forma se flexibiliza el concepto de remuneración, dejando de ser en forma exclusiva la contraprestación propia del trabajador por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador (art. 14 bis CN, Convenio N° 95 OIT, y art. 103 LCT). Ahora hay prestaciones que se denominan también remuneración, pero que no son consecuencia de un contrato de trabajo. Se opone al criterio de la CSJN en fallos “Pérez c/ Disco SA” y “González c/ Polimat SA”, para los cuales el concepto de remuneración del Convenio N° 95 es rígido y no puede ser modificado legislativamente. Al aparecer en contratos que no son laborales, se modifica indirectamente el concepto de remuneración. Esta precarización del concepto genera serias consecuencias, pues una característica del contrato de trabajo que es el cobro de una remuneración, deja de ser una calidad de lo laboral para generalizarse para múltiples contratos no laborales. Por tanto, percibir una remuneración deja de ser una de las premisas del contrato laboral, y por tanto, permite interpretaciones y futuros contratos que podrán invocarse como no laborales en base a este diluido concepto. Es una forma clara de precarizar aún más el contrato de trabajo mediante figuras no laborales e incorporando conceptos propios de nuestra materia a temas que se presentan como ajenos.

**6.- Responsabilidad derivada de la intervención de cosas y de ciertas actividades:**

En materia de responsabilidad por el vicio y riesgo de la cosa, el PR establece:

*“ARTÍCULO 1757.- Hecho de las cosas y actividades riesgosas Toda persona responde por el daño causado por el riesgo o vicio de las cosas, o de las actividades que sean riesgosas o peligrosas por su naturaleza, por los medios empleados o por las circunstancias de su realización. La responsabilidad es objetiva. No son eximentes la autorización administrativa para el uso de la cosa o la realización de la actividad, ni el cumplimiento de las técnicas de prevención”.*

*“ARTÍCULO 1758.- Sujetos responsables El*

*dueño y el guardián son responsables indistintamente del daño causado por las cosas. Se considera guardián a quien ejerce, por sí o por terceros, el uso, la dirección y el control de la cosa, o a quien obtiene un provecho de ella. El dueño no responde si prueba que la cosa fue usada en contra de su voluntad expresa o presunta. En caso de actividad riesgosa o peligrosa responde quien la realiza, se sirve u obtiene provecho de ella, por sí o por terceros, excepto lo dispuesto por la legislación especial”.*

Estas normas avanzan positivamente y con más detalle sobre la responsabilidad fijada por el art. 1113 e incorpora con más claridad la responsabilidad de quien se beneficia con el uso de la cosa riesgosa. En este sentido, esta normativa es un progreso evidente respecto de las normas vigentes. Pero aquí y en el ámbito laboral nos encontramos con un escollo ajeno al PR pero que no podemos soslayar. La vigencia de la ley 24.557, y aquellos proyectos que invocan la imposibilidad del reclamo por la vía civil como complemento de las indemnizaciones de la laye especial (la famosa “opción con renuncia”), puede hacer caer las eventuales buenas intenciones que se vuelcan en estas normas, pues el trabajador no va a tener acceso a las mismas, salvo corriendo un riesgo que estando accidentado puede no estar dispuesto a afrontar.

**7.- Prescripción:** Entre las modificaciones que el PR establece en materia se prescripción, podemos señalar:

*“ARTÍCULO 2541.- Suspensi n por interpePa  
ci n fehacientEl curso de la prescripción se sus-  
pende, por una sola vez, por la interpelación fehacien-  
te hecha por el titular del derecho contra el deudor o el  
poseedor. Esta suspensión sólo tiene efecto durante  
SEIS (6) meses o el plazo menor que corresponda a la  
prescripción de la acción”.*

Además de que en la acción laboral el plazo de prescripción es de solo dos años (dictadura militar mediante), el PR baja de un año a seis meses la suspensión de dicho plazo en caso de interpelación fehaciente.

*“ARTÍCULO 2548.- Interrupci n por reclamo  
administrativdEl curso de la prescripción se inte-  
rrumpe por reclamo administrativo si es exigido por la  
ley como requisito previo para deducir la acción judi-  
cial. El efecto interruptivo se tiene por no sucedido si  
no se interpone demanda judicial dentro de los plazos  
previstos en las leyes locales o, en su defecto, por  
SEIS (6) meses contados desde que se tiene expedita  
la vía judicial”.*

Agrega una exigencia más. La demanda debe iniciarse dentro de los seis meses para que rija el plazo interruptivo.

**8.- El Estado y sus responsabilidades respecto del empleo público:** En este punto resaltamos nuestra coincidencia con el planteo que efectuara en su momento la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE).

Los artículos centrales que se pretenden incorporar son los siguientes:

Artículo 1764.- *Inaplicabilidad de normas y disposiciones de este Título no son aplicables a la responsabilidad del Estado ni de manera directa, ni subsidiaria.*

Artículo 1765.- *Responsabilidad del Estado. La responsabilidad del Estado se rige por las normas y principios del derecho administrativo nacional o local según corresponda.*

Artículo 1766.- *Responsabilidad del funcionario y del empleado público. Los hechos y las omisiones de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones por no cumplir sino de una manera irregular las obligaciones legales que les están impuestas, se rige por las normas y principios del derecho administrativo nacional o local según corresponda.*

Las modificaciones en cuestión colocan al derecho administrativo como el ámbito excluyente de la responsabilidad civil del Estado y de sus funcionarios inclusive ante sus empleados.

Esto implicaría, "ni más ni menos que si el accionar del Estado o sus funcionarios, ya sea en cumplimiento de sus deberes o por el ejercicio irregular de sus obligaciones, causare un daño, estos se encontrarían eximidos de reparar las consecuencias y su conducta sería sólo juzgada en los limitados y estrechos ámbitos del Derecho Administrativo." (textual del documento de ATE)

Es evidente que este proyecto también en este sentido, genera una marcada inimputabilidad para el Estado y sus funcionarios y degrada los derechos de los trabajadores dependientes de los Estados nacionales, provinciales y municipales.

**9.- Reforma de la Ley de Sociedades Comerciales, Inoponibilidad de la persona jurídica:** El proyecto

modifica el 3er. párrafo del art. 54 de la LSC, en los siguientes términos: *La actuación de la sociedad que está destinada a la consecución de fines de las reglas comunes del tipo que manifestaron extrasocietarios, constituya un recurso para impedir y respecto del cual se dejaron de cumplir la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de socios o de terceros se imputa a los socios o a los controlantes directos o indirectos que la hicieron posible. Lo dispuesto se aplica sin afectar los derechos de terceros de buena fe y sin perjuicio de las responsabilidades personales de que puedan ser pasibles los participantes en los hechos por los*

*juicios causados*

Modifica la frase inicial "La actuación de la sociedad que encubra...", por la frase: "**La actuación de la sociedad que esté destinada...**". Parece que remarca la exigencia de que la actuación misma de la sociedad debe estar "destinada" a realizar tales actos, cuando la actual redacción exige sólo que la actuación de la sociedad "encubra" los mismos, sin necesidad de que la actuación de la sociedad tenga como único fin o destino violar la ley, el orden público o frustrar los derechos de terceros. La reforma esta dentro de la línea del Dictamen del Procurador General en "Palomeque", en cuanto exigía para responsabilizar a los socios, que la sociedad debía ser constituida "...con el propósito de violar la ley".

Por otro lado, el texto del art. 54 del proyecto carece de la frase que establece que los socios responderán en esos casos *solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados*. El nuevo texto se limita a señalar que tales actos se imputarán directamente a los socios, y agrega que pueden ser pasibles de responsabilidad personal por los perjuicios ocasionados a los derechos de los terceros de buena fe. Pero en ningún momento establece que dicha responsabilidad será solidaria e ilimitadamente, como lo hace el texto actualmente vigente. Asimismo, la imputación a los socios requerirá de la prueba de que dichos socios hayan hecho posible el acto que se imputa. O sea aumenta las exigencias probatorias para extender la responsabilidad de los socios, que ya no son solo los formadores de la voluntad social sino deberá acreditarse que han hecho posible el acto en cuestión.

El proyecto modifica radicalmente el art. 24 LSC, el cual pasa a tratar ahora sobre la "Responsabilidad de los socios", y su nuevo texto es el siguiente: *Los socios responden frente a los terceros que contrataron con la sociedad como obligados simplemente mancomunados y por partes iguales, salvo que la solidaridad con la sociedad o entre ellos, o una distinta proporción, resulten: 1) de una estipulación expresa respecto de una relación o un conjunto de relaciones; 2) de una estipulación del contrato social, en los términos del artículo 22; 3) de las reglas comunes del tipo que manifestaron extrasocietarios, constituya un recurso para impedir y respecto del cual se dejaron de cumplir la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de socios o de terceros se imputa a los socios o a los controlantes directos o indirectos que la hicieron posible. Lo dispuesto se aplica sin afectar los derechos de terceros de buena fe y sin perjuicio de las responsabilidades personales de que puedan ser pasibles los participantes en los hechos por los*

De esta manera, el proyecto establece el principio general de que la responsabilidad de los socios es simplemente mancomunada y por partes iguales, salvo que se de alguno de los supuestos previstos en el nuevo artículo, para habilitar la responsabilidad solidaria con la sociedad o entre los socios, o una distinta proporción. Entre los supuestos no se encuentra el nuevo art. 54, el

cual no establece expresamente la responsabilidad solidaria e ilimitada de los socios. Por lo tanto, el proyecto modifica la actual responsabilidad solidaria de los socios prevista en el art. 54, por una responsabilidad simplemente mancomunada y por partes iguales.

**10.- Sociedad unipersonal de responsabilidad limitada:** El proyecto modifica los arts. 1º y 94 LSC. Esto posibilita la constitución de sociedades unipersonales de responsabilidad limitada. Crea así dos patrimonios diferenciados de una misma persona física.

Siendo que el proyecto permite la creación de una sociedad de un solo socio, la cual puede adoptar, entre otros, la forma de una sociedad de responsabilidad limitada, o una sociedad anónima, estamos en condiciones de afirmar que el proyecto trae como verdadera novedad: a la sociedad unipersonal de responsabilidad limitada. Esta nueva figura constituye sin dudas una modificación radical del concepto y significado que tenía hasta el momento la sociedad como sujeto de derecho, ya que nos resulta un sacrilegio conceptual pensar la idea de una sociedad de un solo socio, y ver allí además a dos sujetos de derecho distintos.

La tradicional fundamentación organicista del carácter de sujeto de derecho de las personas jurídicas, radicaba en la nueva realidad que surgía de la integración de varias personas físicas, de la cual resultaba una voluntad social distinta de las voluntades individuales que la conformaban. Ahora, con el proyecto de sociedad unipersonal, voluntad social y voluntad del socio, es la misma. Por otro lado, entre las principales justificaciones de la limitación de responsabilidad de las sociedades, se encontraba la necesidad de posibilitar grandes inversiones por medio del aporte de muchos individuos, que al mismo tiempo no vean comprometidos sus patrimonios personales por las deudas de la sociedad que ellos conformaban. Pero con este proyecto, el socio que aporta el capital es uno solo, y sin embargo, puede limitar su responsabilidad a lo aportado en la sociedad que solo él integra, tratándose de casos en que el objeto societario pudo ser perfectamente concretado por un empresario individual, que asuma toda la responsabilidad por su propia actividad.

Es evidente de esta manera que el proyecto trastoca los cimientos mismos del concepto de sociedad comercial y del principio de responsabilidad limitada, pasando a ser la esencia de los mismos sólo la idea de un patrimonio diferenciado y de una responsabilidad limitada a ese patrimonio. La voluntad societaria como resultante de una pluralidad de voluntades expresada a través de los distintos órganos societarios, y el patrimonio societario como el resultado del aporte de varios inversores cuyo

capital individual resultaba obsoleto para concretar la actividad común, quedan ahora descartados como principios inamovibles de la realidad societaria. Sólo la existencia de un patrimonio societario diferenciado del resto del patrimonio del socio, pasa a ser la esencia de la sociedad como sujeto de derecho, aún cuando ese patrimonio societario siga sometido enteramente a la voluntad del mismo socio que aportó el capital societario. En cuanto a la responsabilidad limitada, su justificación se encuentra sólo en la exclusiva necesidad del socio de limitar su riesgo empresario al capital social aportado, aún cuando haya sido el único conformador de ese capital social, y que el patrimonio social siga sometido a su entera voluntad expresada ahora a través de órganos societarios que sólo él integra. La idea misma de la responsabilidad jurídica por los actos propios, queda totalmente burlada con el proyecto, diferenciando ficticiamente entre una actuación societaria y una extra-societaria, realizada por la misma persona física.

La sociedad unipersonal de responsabilidad limitada resulta un freno a la efectiva concreción de los derechos de los trabajadores. Que sólo el patrimonio afectado a la sociedad deba responder por los créditos laborales, y que el patrimonio personal del socio único quede librado de esa responsabilidad, constituye una clara reducción de la garantía común de los trabajadores, teniendo en cuenta que en la actual legislación el empleador unipersonal responde con todo su patrimonio. Al empleador unipersonal que conforme esta nueva figura societaria, le bastará con pasar bienes a su patrimonio personal, para de esta forma eludir su responsabilidad laboral frente a sus trabajadores. Responsabilidad laboral, insistimos, que queda con el proyecto totalmente burlada, puesto que los actos de una misma persona física traerán consecuencias diversas para los trabajadores, siendo que los mismos hayan sido realizados o no dentro de la forma societaria. Si el empleador unipersonal no utiliza la forma societaria, su actuación como empleador comprometerá todo su patrimonio; si utiliza en cambio la sociedad unipersonal de responsabilidad limitada, esos mismos actos sólo comprometerán el patrimonio societario, dejando libre su patrimonio personal.

## Conclusiones

El proyecto de reforma presenta un claro avance del principio de la autonomía de la voluntad y el contractualismo como pilares fundamentales de su desarrollo. En las actuales circunstancias económicas y sociales, donde la desigualdad se acentúa día a día, más allá de momentos históricos circunstanciales, entendemos que es cuando

más las mayorías sociales exigen un orden normativo protector y un orden público que los defienda de los poderes económicos y políticos concentrados. Esta es una realidad que se desarrolla en todo el mundo y que obviamente nos comprende como parte del mismo. Por tanto, toda legislación que acentúe la autonomía de la voluntad ante el orden público protectorio, es altamente cuestionable fundamentalmente si se quiere proteger los derechos humanos y sociales del conjunto de la sociedad. Obviamente que ello implica actuar con prudencia para no caer en el autoritarismo, pero por el contrario en énfasis en la autonomía genera otro tipo de autoritarismo que no vendrá del Estado pero si se materializará en el poder económico. En lo que hace a los temas que tienen relación directa o indirecta con el derecho de los trabajadores, podemos señalar sin temor a equivocarnos, que el proyecto de reforma de los códigos civil y comercial, resultan peyorativos y regresivos en términos generales, salvo algunas cuestiones puntuales detalladas en este documento. No puede colocarse al orden público civil en el mismo rango que el orden público laboral y desde allí generar normas que eluden las responsabilidades de los empleadores, y por tanto, precarizan las condiciones de trabajo. Por el contrario, debe avanzarse en la legislación laboral para proteger aún más a los trabajadores ante un mundo que se les presenta cada vez más hostil y ajeno.

En este sentido, debemos expresar nuestra preocupación en que se avance en modificaciones como la pre-

sente y se mantenga en términos fundamentales el régimen de relaciones laborales que impusiera el último gobierno de facto. Seguimos, luego de veintinueve años de orden constitucional, con una Ley de Contrato de Trabajo que en lo esencial sigue siendo la usurpada por la dictadura cívico-militar; seguimos con una ley de asociaciones sindicales que ha sido duramente cuestionada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación y por la realidad social; se mantiene un régimen de ley de riesgos del trabajo absolutamente inconstitucional y el proyecto que ahora presenta el Poder Ejecutivo Nacional se encuadra en esa perversa tesitura. En indispensable modificar sustancialmente estas leyes para avanzar en un derecho progresivo a favor de los trabajadores, terminando con la tercerización sin responsabilidad, logrando la estabilidad laboral de los trabajadores públicos y privados, democratizando las relaciones laborales en el ámbito de la empresa, desarrollando la libertad y la democracia sindical, contando con un régimen de accidentes de trabajo que acentúe la prevención, la participación de los trabajadores y el derecho a una reparación integral sin obstáculos.

Este es nuestro aporte que sin duda deberá enriquecerse con todo aquello que las organizaciones sociales y sindicales puedan generar en sus diversos ámbitos, pero que consideramos esencial que se tengan en cuenta para que los trabajadores y las mayorías sociales no sean víctimas de una legislación que los pueda perjudicar.

**ESTUDIO  
JURÉDICO**

**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

Luis Enrique  
Ram rez

**ABOGADO**

**Supervisión de  
demandas por  
siniestros  
laborales**

Tel: 4375-4100  
4375-6300

# Asamblea Anual y elección de autoridades

**E**l 27 de agosto de 2012 se realizó la Asamblea Anual Ordinaria de la Asociación de Abogados Laboralistas en nuestra sede social.

Es de resaltar la cantidad de asociados que concurrieron y que colmaron nuestra sede, en un espacio de camaradería y fraternidad realmente destacables. En primer lugar se designaron los socios que firmarían el acta de la asamblea junto con las autoridades, recayendo esa designación en dos queridos colegas y compañeros de la Asociación: Carlos Szternsztejn y Ciro "Cacho" Eyras. Luego se aprobó por unanimidad la Memoria y Balance, previa exposición detallada de Fernando Nuguer, en su carácter de Secretario General y de Fernando Vigo, hasta ese momento Tesorero de la Asociación.

Luego llegó el momento más esperado de la asamblea, que fue la elección de las nuevas autoridades. Dado que se presentó una sola lista, se procedió a su proclamación entre aplausos permanentes de los presentes y con la mezcla de seriedad y consabidas bromas en cada caso, pero con la sensación de que se seguía y se sigue consolidando una línea que profundiza los conceptos esenciales que vienen marcando el rumbo de nuestra Asociación.

Como ya es histórico, se eligió una lista ampliada, más allá de la formalidad, la que constituye la real conformación de las autoridades de nuestra asociación y que pasamos a detallar:

PRESIDENTE: León Piasek; VICEPRESIDENTE: Luis Enrique Ramírez; SECRETARIO GENERAL: Fernando Vigo; TESORERA: Sandra Fojo;

SECRETARIA DE ACTAS: Verónica Nuguer; SECRETARIO ACADÉMICO: Diego Tosca; SECRETARIO DE PUBLICACIONES: Alejandro Raúl Ferrari; SECRETARIA DE PRENSA: Cynthia Benzion; SECRETARIO DE RELACIONES INSTITUCIONALES: Guillermo Pajoni; VOCALES: Ciro Ramón Eyras, Eduardo Tavani, Fernando Nuguer, Guillermo Pérez Crespo, Carlos Szternsztejn, Matías Cremona, Guillermo Gianibelli, Adolfo Matarrese. Ana Clara Alfie, César Kirschner, Moisés Meik, Raquel Coronel, Oscar Rodríguez, Antonio J. Barrera Nicholson, Leonardo Suárez, Ornella Cardaci, Leonardo Elgorriaga, Adriana Mazza (Regional Oeste), Darío Delle Chiaie (Regional Norte) y Enrique Rozenberg (Regional Sur).

A renglón seguido hizo uso de la palabra el presidente saliente, Guillermo Pajoni, quien se refirió esencialmente a lo que significa la Asociación de Abogados Laboralistas, a su posición permanente en defensa de los derechos de los trabajadores en el ámbito de nuestra materia tanto a nivel nacional como internacional y enfatizó en la solidificación de la independencia del Estado, de los partidos políticos y de los sindicatos como base esencial de nuestra actividad.

Luego habló el nuevo presidente, Leon Piasek, quien con emotivas palabras agradeció la designación, resaltó la importancia que le significaba ocupar un cargo de tal responsabilidad y convocó a todos los compañeros a sumarse a este camino que con errores y aciertos, pero fundamentalmente con honestidad intelectual y moral, este grupo humano sigue recorriendo.



**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**

# La Asociación de Abogados Laboralistas repudia la represión de trabajadores del Ingenio Tabacal

**E**sta Asociación, coherente con su postura en contra de toda criminalización de la protesta social y de la represión de los trabajadores; manifiesta su más expreso repudio por la represión de la que fueron víctimas el día 25 de agosto del corriente año los trabajadores del Ingenio Tabacal, en la localidad de Orán, Provincia de Salta.

El conflicto originado por reclamos de la organización sindical y despido de 57 trabajadores, motivó el inicio de una huelga y cortes en la Ruta 50 y fue allí donde aproximadamente 300 efectivos dispararon balas de goma contra los huelguista en forma brutal, lo que provocó numerosos heridos.

Denunciamos asimismo la irresponsabilidad patronal que nuevamente recurrió a las denuncias penales contra los trabajadores, quienes a través de sus representantes, también imputaron parcialidad a las autoridades que han tomado intervención en este grave conflicto.

Celebramos la reincorporación de los despedidos y la finalización del conflicto, provocado por una de las empresas más poderosas de la provincia, quien había calificado de delincuentes a los trabajadores, activistas y representantes sindicales.

**FERNANDO VIGO**  
Secretario General

**LEON PIASEK**  
Presidente



## Riesgos del Trabajo: Una reforma digna de la década del '90

**E**s imposible analizar las reformas a la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT) que propone el Poder Ejecutivo Nacional, sin recordar la década del '90. En el discurso de la Dra. Cristina Fernández de Kirchner del día 19 de Septiembre, anunciando el envío del proyecto de ley al Congreso de la Nación, claramente se dijo que la iniciativa contaba con el consenso de los sectores empresarios y sindicales, aunque, justo es decir, entre los presentes solo se encontraban sindicalistas, que otrora apoyaron la legislación en la materia, impulsada por los últimos gobiernos del siglo XX, y algunos de los denominados "oficialistas".

Esta "foto" nos remite a julio de 1994, cuando la C.G.T. firma con el gobierno de Carlos Saúl Menem y los empresarios, el "Acuerdo Marco para el Empleo, la Productividad y la Equidad Social", que dio sustento ideológico al proceso de flexibilidad laboral y de des-

pojo a los trabajadores. Pero esa reminiscencia no solo obedece a que en la foto aparecen los mismos dirigentes sindicales, sino, fundamentalmente, por el sesgo que tiene la reforma hoy propuesta.

El apoyo incondicional de los sectores patronales y de las ART, y el silencio cómplice de la dirigencia sindical que habría "consensuado" la reforma, nos indica con total claridad quiénes son los ganadores y quiénes los perdedores.

El proyecto de ley que ha trascendido provoca escalofríos, por lo que dice, por todo lo que no dice, y por una lamentable técnica legislativa. No obstante, el discurso de la Presidenta ha sido suficientemente explícito como para entender la orientación de la reforma que se proyecta: arrebatarle a las víctimas de siniestros laborales su derecho a una reparación plena de todos los daños sufridos, mediante la burda maniobra de obligarlos a optar, entre la supuesta seguridad de recibir lo que ofrece la

ART, o el riesgo de un conflicto judicial. La palabra extorsión no suena demasiado dura en esta ocasión.

Asimismo, con respecto a la creación de las llamadas mutuas con intervención sindical, entendemos que el tema merece un mayor debate, pero sin perjuicio de ello, no podemos dejar de recordar la nefasta experiencia de la AFJP sindicales, en la que algunos gremios fueron cómplices de la estafa a los trabajadores. Además, para reforzar la presión sobre las víctimas para que no salgan del sistema, se las amenaza con el hecho de tener que recurrir a la Justicia Civil, o sea a jueces y procedimientos sin la conciencia o sensibilidad social que tienen naturalmente los jueces del Trabajo. Por otra parte, las indemnizaciones que se establecen en el fuero civil son notoriamente inferiores a las que se fijan en sede laboral, y se elimina del procedimiento los principios protectorios que rigen en la Justicia del Trabajo. Empresarios y ART agradecidos. Ello sin perjuicio de la evidente inconstitucionalidad de la norma, pues no existe la menor duda que el juez natural, en casos de accidentes de trabajo, es el juez laboral.

¿Por qué se recurrirá a este camino si las indemnizaciones de la LRT son –como dicen– justas? El trabajador que pleitea es el trabajador insatisfecho con lo que recibe. Así de simple. El trabajador no pleitea porque lo convence un abogado. Pleitea porque se siente defraudado, despojado de sus derechos. Salvo casos patológicos y marginales, que no pueden poner en peligro el sistema, si la reparación del daño que ofrece la LRT es justa, la llamada “litigiosidad” será naturalmente insignificante. Pero –lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso “Lucca de Hoz”– una indemnización que deja daños sin reparar, no es justa. Por lo tanto, podemos pensar que los autores de este proyecto de ley saben, o suponen, que los trabajadores no reci-

birán un justo resarcimiento de los perjuicios dentro del sistema. Nosotros no tenemos dudas de que será así, ya que también se pretende producir una reforma regresiva de las prestaciones dinerarias, eliminando las mejoras que en ese tema traía el decreto 1694/09.

Han pasado ocho años desde que la Corte Suprema de Justicia descalificó constitucionalmente la LRT, y han pasado más de dieciséis años desde que se puso en marcha una ley de Riesgos del Trabajo que muy poco ha hecho por la prevención, y que ha funcionado como una máquina de destrucción de los derechos de los trabajadores. Después de todo ese tiempo, lo que el gobierno ofrece es, dejar para más adelante la cuestión de la prevención, y dar una urgente solución satisfactoria a las demandas de los grandes grupos económicos. Ya no parece casual que la Presidenta hable de este tema –que es trascendental para los trabajadores– rodeada de empresarios que la aplauden a rabiar.

Repetimos por enésima vez: la LRT no admite parches, debe ser íntegramente reformulada, eliminando a los operadores que lucran con el sistema y haciéndolo girar sobre el único eje posible: lograr que la clase trabajadora deje de pagar ese “impuesto de sangre” que le impone el ordenamiento social y económico en el que viven, que hace que cada quince segundos, mueran más de cuatro trabajadores en el mundo, por causa de siniestros laborales. Por ello, vale recordar que los derechos laborales son derechos humanos, y que es una grave contradicción ideológica alegar que se defienden los derechos civiles y políticos, pero se retrocede cuando se trata de derechos sociales, ya que los derechos humanos son indivisibles e interdependientes.

**FERNANDO VIGO**  
Secretario General

**LEON PIASEK**  
Presidente

# 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.

## La Asociación de Abogados Laboralistas denuncia violaciones a la libertad sindical y al acceso a la Justicia

**E**sta Asociación manifiesta su profunda preocupación y rechazo por un hecho insólito ocurrido el día viernes 24 de agosto de 2012 en el edificio de los juzgados de primera instancia de trabajo sito en Diagonal Norte 760 de esta ciudad.

En la citada fecha, Guillermo Pérez Crespo, abogado laboralista y miembro de esta Asociación, concurrió al edificio en el domicilio referido por una audiencia testimonial en los autos “Amor c/ Transportes Lope de Vega s/ Juicio Sumarísimo”, que tramitan ante el Juzgado del Trabajo nº 17, en la que debían declarar dos testigos por la demandada y un testigo por la parte actora, éste último miembro de la comisión gremial interna de los trabajadores de la línea 60.

Se trata de actuaciones judiciales relacionadas con una denuncia y pedido de nulidad de despido discriminatorio de un trabajador, conductor de la línea 135 y activista gremial opositor a la conducción de su organización sindical –UTA–.

En oportunidad de ingresar al edificio, el colega pudo advertir la insólita presencia en la vereda de numerosas personas vestidas de colectiveros que miraban en actitud amenazante.

Al llegar al noveno piso se encontró con el actor, quien le manifestó que varias de estas personas lo habían intentado amedrentar, debiendo apurar su ingreso al edificio para evitar algún posible hecho de violencia.

Atento el riesgo evidente, el testigo del actor se comunicó por celular con compañeros de trabajo de la línea 60.

Al finalizar la audiencia, actor, testigo y abogado debieron retirarse del edificio “custodiados” por unos quince trabajadores de la línea 60 y circular hasta la esquina de la calle Maipú rodeados por numerosas personas que –ya sea por la empresa o por la dirección de la UTA– se encontraban en actitud amenazante.

Se trata de un hecho de gravedad inusitada y una clara violación de las garantías que deben rodear al ejercicio de la profesión de abogado y al derecho de defensa en juicio.

Más preocupante aún por los antecedentes de serias denuncias que se vienen formulando desde hace tiempo acerca de agresiones de las que resultan víctimas trabajadores colectiveros que realizan actividad gremial en oposición a la conducción del gremio, lo que configura a su vez una manifiesta violación al principio de libertad sindical.

En atención a estos hechos de gravedad exigimos a las responsables del Poder Judicial y del Poder Ejecutivo, que se investiguen estos actos ilícitos y se tomen todas las medidas para garantizar los derechos conculcados.

**FERNANDO VIGO**  
Secretario General

**LEON PIASEK**  
Presidente



## Se constituyó la Coordinadora de Asociaciones de Abogados Laboralistas

**E**n oportunidad de realizarse las XXXVIIIas. Jornadas de Derecho Laboral organizadas por nuestra Asociación, se realizó el encuentro nacional de asociaciones de abogados laboralistas.

Concurrieron a la reunión, además de la nuestra, representantes de asociaciones de Córdoba, Tucumán, La Plata (BA), Mendoza, Rosario (Santa Fe) y en calidad de oyentes representantes del Instituto de Derecho del Trabajo de Quilmes (BA), adhiriendo posteriormente colegas de Jujuy y Paraná (Entre Ríos).

En esa reunión y luego de un amplio y enriquecedor debate, se resolvió conformar lo que se denominó una **Coordinadora de Asociaciones de Abogados Laboralistas**, que actuará en forma absolutamente horizontal y entre cuyas pautas y principios esenciales y convocantes, se acordaron las siguientes: 1) la defensa del derecho del trabajo desde el principio protectorio; 2) la independencia del Estado, los partidos políticos y los

sindicatos; 3) emitir documentos, elaborar acciones conjuntas, trabajar en proyectos legislativos y otras tareas conforme las pautas y principios antedichos; 4) intervenir tanto en el ámbito nacional e internacional en donde se comprometa el derecho laboral y de los trabajadores en todas sus variables; 5) establecer un método de funcionamiento para coordinar actividades respetando la independencia de cada asociación sobre cada tema que se resuelva; 6) invitar a otras asociaciones o grupos de colegas para que se integren a la coordinadora; 7) difundir las pautas acordadas para mejorarlas y asegurar su aplicación concreta.

La conformación de esta Coordinadora era uno de los objetivos permanentes de nuestra Asociación y su concreción es realmente un paso muy importante para avanzar en la defensa del derecho de los trabajadores desde el principio protectorio en el ámbito nacional. Ahora hay que empezar a caminar. En eso estamos.

## La Asociación de Abogados Laboralistas en el Senado

**E**l pasado 2 de octubre, convocados por la Vicepresidencia de la Comisión de Trabajo del Honorable Senado de La Nación, esta Asociación concurre para manifestar su posición acerca del —entonces— proyecto de modificación de la Ley de Riesgos de Trabajo enviado por el Poder Ejecutivo.

El acto se llevó a cabo en el Salón Auditorio del Anexo del Senado de La Nación, el cual estuvo repleto de concurrentes y convocados a emitir su opinión sobre el Proyecto de ley mencionado. Estuvieron presentes la CGT (Hugo Moyano), a través de su Secretario General y de Julio Piumato, la CTA (Pablo Micheli), con su Secretario General y el abogado Horacio Meguira, entre otros; el jurista Ricardo Cornaglia por la FACA, el Asesor de la OIT Jorge Sappia, y otras distinguidas personalidades. Además de la gran cantidad de invitados el acto contó con una presencia

significativa de legisladores nacionales, los Senadores como era obvio, pero también de diputados como Víctor De Genaro; Ricardo Alfonsín, por nombrar algunos.

Por nuestra entidad concurren Guillermo Pajoni, Fernando Vigo y Fernando Nuguer. El Dr. Pajoni fue el encargado de fijar nuestra posición en contra del Proyecto de Ley en debate, en la inteligencia que este no podrá ser, bajo ningún concepto, una solución posible a las necesidades del trabajador, tanto en el ámbito de la prevención del daño, como de la posterior reparación. Resaltamos la inviabilidad constitucional del proyecto y resaltamos nuestra oposición a la mal llamada “doble vía” y a la acción en el fuero civil con más la aplicación de los principios de fondo y de forma correspondientes a esa materia, entre otros temas. Antes de retirarnos, dejamos al Vicepresidente de la Comisión del Trabajo del Senado copia de nuestra declaración acerca del tema en debate.

## La Asociación de Abogados Laboralistas en la Cámara de Diputados

**E**l día 16 de octubre del corriente, concurren León Piasek, Luis Ramírez, Guillermo Pajoni y Fernando Vigo, en nombre y representación de nuestra Asociación, a la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación, a los fines de brindar nuestro parecer, tal como lo hicimos en el Senado hace no más de quince días, acerca del —entonces— proyecto de modificación de La Ley de Riesgos del Trabajo. Fuimos convocados, consideradamente, por el Presidente de la Comisión, Dr. Héctor Pedro Recalde, al igual que otros especialistas en la materia en cuestión.

De la comitiva de Laboralistas, hizo uso de la palabra nuestro presidente León Piasek, quien dijo entre otras cosas: *“...que nadie, en el oficialismo, se hace cargo de la autoría de este proyecto de ley; ... que hay que terminar con el fabuloso negocio de las ART (Aseguradoras de Riesgos del Trabajo);...si esta ley resulta sancionada, no resistirá el test de constitucionalidad....”*

Además de nuestra Asociación, estuvieron presentes y se manifestaron, también, en contra de la norma

que intenta aprobar el oficialismo, la C.G.T. (Hugo Moyano), a través de su titular, la C.T.A. (Pablo Micheli), con Oreste Galeano, el Colegio Público de Abogados (las Dras. Amarante y Rial), la Asociación de Abogados de Buenos Aires (Dras. Scaletzky y Bandirali y Dr. Sosa), el Grupo Catorce bis (Dr. Barrera Nicholson), la Federación de Colegios de Abogados de La Provincia de Buenos Aires, (Dr. Capusano y Dra. Espínola), la Federación Argentina de Colegios de Abogados (Dr. Cornaglia), la Fundación Altos Estudios Sociales (Dr. Fernández Madrid, Dra. Caubet), la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo (Dres. Pompea y Rafahelli), y el Dr. Horacio Schick.

Se escucharon pocas voces a favor de la norma en discusión, solamente los representantes de la Pequeña y Mediana Empresa y la del Dr. Rodríguez Mancini, aunque este último esbozó algunas críticas al proyecto.

Antes de retirarnos, hicimos entrega a los diputados de la Comisión de Trabajo y a los participantes, copia de nuestra declaración acerca del proyecto de ley aprobado en el Senado.



# Helios Sarthou: Un luchador empedernido

-----> por Guillermo Gianibelli

*Este rayo ni cesa ni se agota...*  
(Miguel Hernández)

**E**n ocasiones la muerte de un insustituible encierra una paradoja luminosa. Ahonda esa idea de vacío propia de la pérdida y, como en el caso, de imposibilidad de reemplazo. A la vez, ilumina aún más su figura, sus presencias y, sobre todo, su destino ejemplar.

Don Helios, como nos gustaba oír lo nombraban aquellos que acudían a él, ha sido un hombre impenitente. Su infinita capacidad de dar era exactamente inversa a la de transigir. Y, por ello, aquella impenitencia fue su marca de vida por la que, jamás, doblegó sus certezas y sus afanes. Por la que, siempre, privilegió asistir a los de abajo y ser objetor de todo sistema que no contemplase su razón de ser, la justicia social.

Esa convicción la dogmatizaba de tal forma que, en circunstancias, hacía de ella su propio dogmatismo. No le importaba, avanzaba y en su clamor abría resquicios para la crítica y el debate.

*Hombre ilustrado, hombre multifacético:* abogado y doctor en derecho y ciencias sociales en los cincuenta y, a partir de allí, defensor de trabajadores y, por ello mismo, de luchadores sociales, alternativamente presos políticos de dictaduras propias de nuestra América Latina. Profesor de Derecho del Trabajo hasta alcanzar la máxima jerarquía académica en la Universidad de la República, como catedrático en el año 1985. En esa misma universidad pública, fue Director del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social desde el año 2001 al 2004.

Sus dotes docentes fungían en la savia de hombre político y viceversa. Abogaba, enseñaba y adoctrinaba como manifestaciones de un mismo verbo. El juzgado, el aula y la tribuna mutaban como escenarios en los que su pasión se repartía.

En una oportunidad, en un seminario organizado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, allá por el año 1998, su irrefrenable intención de poner en evidencia los daños directos y colaterales del capitalismo, ahora suplido con el eufemismo globalización, tema de aquel seminario, superó una y otra vez el límite de tiempo de intervención establecido. A su lado, en el estrado, el profesor francés Gerard Lyon-Caen, referencia indiscutida del derecho del trabajo europeo, le miraba con estupor. Su rostro sugería: en Latinoamérica todo es excesivo. Quizás podía serlo, desde esa mirada europea, pero no lo era, desde esa incontenible convicción latinoamericana de Helios.

Por ello no era de extrañar que ese *hombre político* fuera llevado a funciones de ese carácter: miembro de la Comisión Pro Referendum - 1986 contra la ley de caducidad de la pretensión punitiva del Estado y luego Diputado y Senador del Frente Amplio de 1990 a 2000, tiempos en los que se avanzaba lenta pero firmemente para huir del pasado de la dictadura uruguaya.

Nada era poco para ese *hombre incansable*. Y a la cátedra la fundamentó con sus escritos. Su pensamiento fluía libre y enfático en sus textos. En un artículo de 1998, en la revista "Contextos", denunciaba la "estabilidad laboral inexistente", y de entrada alertaba sobre su actitud frente al tema: "... contra la ortodoxia previa de todo expositor, que sostiene que va a ser objetivo, yo afirmo que voy a ser parcial", y lo ponía en poesía con letra de Benedetti: "... soy parcial, incurablemente parcial, y aunque pueda sonar un poco extraño totalmente parcial, ya sé, eso significa que no podré aspirar a tantísimos honores y reputaciones y preces y dignidades, que el mundo reserva para los intelectuales que se respetan, es decir para los neutrales...". Nada más aplicable y coherente. Sobre el tema al que luego se referiría en ocho tópicos en que diseccionaba el sistema de inestabilidad laboral, advertía: "... aventando toda neutralidad tenemos que reconocer que tal vez el lobby del capital extranacional y nacional, sobre la base de la complacencia técnica jurídi-

ca, nos ha instalado en una mistificación jurídica en virtud de la cual se identifica en forma inexplicable estabilidad laboral y protección del derecho al trabajo, con el despido indemnizado que supone admitir y no proteger contra el despido arbitrario” (Cfr. “La estabilidad laboral inexistente”, en “Contextos, Revista Crítica de Derecho Social”, Editores del Puerto, Buenos Aires, nro. 2, 1998, pág. 189).

Y luego, en el libro homenaje a Moisés Meik, al que refería como su querido amigo y del que valoraba “su pensamiento removedor de certezas académicas aparentes”, volvía a la carga sobre el mismo tema: “... los duros golpes de la realidad obligan de alguna manera a no participar del simulacro favorable al sistema de despido compensado como solución válida del derecho humano al trabajo” (Cfr. “Filosofía de la estabilidad y su negación”, en “Estudios de Teoría Crítica de Derecho del Trabajo, Inspirados en Moisés Meik”, Editorial Bomarzo Latinoamericana, Buenos Aires, 2006, pág. 279). En ese artículo, sobre la base del derecho al trabajo, y apoyado en el Protocolo de San Salvador, fundaba la eliminación del despido libre de nuestros sistemas de derecho.

Como todo hombre tras los pasos de Leonardo su obra no podía ser sistemática. No obstante, en el año 2004, la Fundación de Cultura Universitaria reunió en dos tomos, prologados por Rodolfo Capón Filas, buena parte de la misma. Como no podía ser de otro modo, el primero, más voluminoso, está dedicado al Derecho Colectivo del Trabajo. Allí se vertebra su pensamiento anclado en la autonomía del sindicato: “... no se admite ni la imposición de modelos de estatutos, ni de cláusulas de los mismos, ni el requisito de aprobación o autorización de ningún órgano, ni la reglamentación ni control de elecciones, ni exigencia de condiciones elegibilidad o de otra naturaleza... no siendo válida la intervención estatal ni aun cuando se admita un recurso en sede judicial”. Pero a la vez insiste en la reglas soporte que el ordenamiento y las condiciones democráticas deben proveer para las garantías propias de la libertad sindical: “... El carácter sistémico-democrático de la libertad sindical trae aparejada la necesaria complementación instrumental de los derechos fundamentales de la persona humana. La libertad sindical carece de efectividad o vigencia real si no se apoya en el goce pleno de los derechos individuales propios de una concepción humanista y antropocéntrica, que asegure la potencialidad de las acciones del hombre en un sistema democrático”



(Cfr. “Rasgos ontológicos generales de la libertad sindical”, en “Trabajo, Derecho y Sociedad”, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2004, tomo 1, pág. 15).

Su condición de abogado irradiaba su propia vida y los colegas uruguayos cuentan de verlo de aquí para allá, en Montevideo o en el interior del país, siempre dispuesto a atender a un nuevo colectivo de trabajadores que requerían ayuda. Por esa profesión de abogado laboralista también se ocupó de formar parte de los miembros fundadores de la Asociación Uruguaya de Abogados Laboralistas (AULA) y la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL).

Es difícil cerrar un recuerdo de Sarthou. En realidad su memoria se reanuda cada vez que pensamos en la ejemplaridad en nuestro tiempo. Lo haremos, provisionalmente entonces, de dos formas: una, con sus propias palabras, otra, con una vivencia común.

Nos dice Sarthou que: “La institucionalidad nos hace sentir de la manera más profunda la contradicción que existe entre la angustia de la gente, esa de la que uno no solo debe ser expresión sino también parte, de su necesidad de cambios profundos, y los elementos e instrumentos que aporta la institucionalidad para regularla. Y las peores trabas son las que surgen dentro de uno y tienen que ver con la tentación que va creando el ejercicio de la institucionalidad. Empieza a pesar la tentación de la propiedad del lugar que uno ocupa, de los cargos, y eso debilita la cuota de idealismo que se precisa en el compromiso con la gente, aun cuando eso signifique sacrificar la propia subsistencia dentro del sistema. Hay que apelar entonces al “duende rebelde”, ese insobornable que existe dentro de uno, el de los tiempos de la idealidad, de la juventud, ese que no se compadece con los cargos y el afán de figuración” (citado por Eduardo Abeleira, en Argenpress, del 4 de junio de 2012).

En una oportunidad, siendo Sarthou senador nacional, habíamos quedado en encontrarnos en el Parlamento. Al llegar observo una larga fila de personas en la puerta de su oficina. Esperé por varias horas hasta que atendió al último. En ese tiempo había escuchado a ciudadanos que perdían su trabajo, estaban por ser desalojados, no obtenían su pensión, etc., etc., Para todos tenía tiempo y a todos les intentaba respuestas. Luego nos fuimos a caminar por la Ciudad Vieja y a cada paso se escuchaba “Helios!!”, “doctor Sarthou!!”, todos lo saludaban. Eran los ecos de su compromiso cotidiano y, a la vez, de una vida. ♦

# Horacio Zamboni

**F**inalmente se murió el viejo Zamboni. Cuesta decirlo, no es fácil mentar la muerte. Pero poner las sensaciones en palabras ayuda a mitigar el dolor. Se murió un amigo, y el maestro. La vida es linda, vale la pena, pero a veces, como ahora, es injusta.

*“Si se van a dedicar a esto –nos decía el viejo-, tienen que estar preparados para todo”.*

Estamos preparados para su ausencia, no dejamos de hablar de eso en estos días en que nos fuimos convocando en Rosario a acompañarlo hasta el último momento de su vida. Pero eso no hace más llevadera la terrible certeza de que ya no está. Y se lo extraña.

*“La vida va a ser un poco más aburrida ahora”*, dijo certeramente María Laura, una de sus hijas, entre abrazos y lágrimas en el cementerio.

Por eso el primero que se extraña es el “amigo viejo”, el que ya pasó por tantas, que aconseja con ese don de la palabra justa. Desde cómo hacer un buen mate o el fuego para el asado, hasta las cosas más profundas. A veces no había palabras para decir, y el viejo estaba ahí igual, para tomar la penúltima copa en silencio, acompañando.

Se extraña el abogado, el Dr. Zamboni –“padre”, agregaría en los últimos años, reconociendo la existencia de Carloncho como una realidad ya entre los abogados, aprendiendo de él en las paritarias y en los conflictos-.

El viejo era anticapitalista, como tantos, afortunadamente. Pero conocía el derecho “burgués” como pocos, y lo explicaba como el mejor jurista: deja la enseñanza del estudio permanente del Derecho, de su Historia, de cada instituto, su razón de ser, y hasta de cada ley que lo abordó. Con absoluta humildad, pero implacable “si hablás al pedo”, el viejo te explicaba con paciencia y si no lo sabía lo estudiaba con vos. Sin ser esencialmente Profesor de Derecho, fue el mejor que tuvimos.

Y se extraña al Zamboni político, el revolucionario incansable. No sabemos cuánta gente leyó y estudió realmente El Capital, pero el viejo lo conocía de punta a punta, sin caer nunca en dogmatismos absurdos.

Analizaba la realidad con tanta claridad que tenerlo a mano ante cada cosa que pasaba hacía mucho más fácil entenderla. Su estudio de la economía política nos permitió entender la crisis del capitalismo desde fines de los 90.

*“El problema de poder prever las crisis y luego vivirlas es que se sufre dos veces”*, nos decía. Vivió con esa maldición.

Horacio, a diferencia de muchos otros pensadores de izquierda, reunía en una misma persona el conocimiento teórico y la práctica concreta de la defensa de los trabajadores, de abogado de sindicatos, delegados, obreros.

Los que tuvimos la suerte de compartir el ejercicio de la profesión con él, sabemos que a partir de ahora va a ser más difícil delinear la estrategia de un conflicto, medir los tiempos, ir a fondo o aguantar un poco, según convenga y no en función de un dogma preestablecido, y siempre, pero siempre, decidiendo en las asambleas con los trabajadores.

Analizaba la realidad tal cual era, y no trataba de que ésta se acomodara a su esquema previo. Esa libertad de pensamiento y honestidad intelectual nos permitía actuar con mucha más decisión y claridad. Podríamos hablar mucho de Horacio Zamboni, pero mejor es honrar su memoria intentando seguir su ejemplo de conducta revolucionaria.

Es cierto que nadie es insustituible, pero cuesta pensar en reemplazar al viejo. Puede que existan otros compañeros tan valiosos como él, pero no conocemos ninguno.

Sin embargo dejó mucho. Compañeros, abogados, laburantes, todos los que pasaron por su velorio, con la frente alta de la dignidad alcanzada en la pelea, quedamos para seguir adelante, en esa lucha que es la de toda la clase trabajadora. ♦

Alexis Barraza, Eugenio Biafore,  
Luciana Censi, Matías Cremona, Miguel Fiad  
y María Martha Terragno.



# Lágrimas y Sonrisas

## en TANTI

Acaso nunca como esta vez, nuestras jornadas anuales resultaron un inagotable manantial de anécdotas para poblar esta sección. Las tenemos, como es habitual, de todo tipo, por lo que se ha decidido preservar con iniciales a los protagonistas de las más dudosas, vergonzosas o directamente escandalosas. A saber:

### L'ancien régime



Uno de los compañeros incorporados últimamente a nuestra asociación, joven abogado él, ofreció venir a Tanti a tocar en la fiesta de clausura con su grupo de "Tributo a Led Zeppelin", pero ... *le echaron flit* -valga la antigüedad de la expresión teniendo en cuenta de quiénes provino- pretendiendo condenarnos nuevamente a la escucha, en imaginario fogón, de El Changó Nieto, Rosamel Araya y Roberto Rimoldi Fraga. La vieja guardia no se rinde. Aunque no contaba con la astucia de este cronista quien, llegada la temida noche del viernes, se preocupó por sobornar al personal del hotel para que negara la existencia de guitarras a disposición de los huéspedes. El cronista tampoco contaba con la astucia de la vieja guardia que, aún privada de instrumentos musicales, se las arregló para entonar a *capella* su repertorio de tangos, zambas y chacareras, ante un -increíblemente, para nosotros- público nutrido y entusiasta.

### Empezamos mal



Ya cómodamente instalado en el *transfer* del aeropuerto de Córdoba al hotel de Tanti, uno de nuestros miembros de comisión directiva (C.R.E.) recibió un llamado de la organización de las jornadas, preguntándole si no había tomado una valija equivocada en el

aeropuerto, puesto que la reclamaba una pasajera que había encontrado sus datos en la única que había quedado dando vueltas en la cinta. El encartado se defendió luego aduciendo que todas las valijas se parecían. En fin. Papelón número 1.

### El túnel del tiempo



Extraordinario el alojamiento en la Colonia de los trabajadores del Banco de la Provincia de Buenos Aires. 150 hectáreas en la entrada de Tanti, conteniendo todo tipo de actividades turísticas y deportivas y hasta un arroyo que cruzaba el predio barranca abajo. Por otra parte, la pensión completa y la disciplina sindical contribuyeron al ordenamiento de las sesiones y a la asistencia y puntualidad de los concurrentes. Nada de prolongarse en preguntas y disertaciones al fin de la sesión de la mañana, puesto que una en punto se servía el almuerzo. El miedo no es sonso y el miedo a quedarse sin comer lo es menos todavía. Y pocos minutos pasadas las dos, a desalojar el comedor. Todavía quedaba un rato para acercarse al arroyo antes de la sesión de la tarde. La única cuestión que tenía inquietos a muchos hiperenchufados colegas era la ausencia de señal en la mayoría de los celulares. Para eso estaba, sin embargo, la operadora telefónica que, de 10 a 12 y de 14 a 16, te pedía la comunicación y te mandaba a la cabina a la orden de "un minuto que le van a hablar", como cuando éramos chicos. Un verdadero (y placentero) túnel del tiempo.

### Un cacho de poesía



Bucólica e inspirada metáfora la del miembro de comisión directiva C.F.K., en el taller de procesal, al referir-

se a las dificultades para lograr que los testigos vuelvan a concurrir cuando se suspenden o postergan las vistas de causa en los juicios que tramitan en la Provincia de Buenos Aires: *“Los testigos se nos caen como las uvas de la parra ...”* Le arrancó incluso una carcajada al magistrado que coordinaba el taller

Vaya el reconocimiento,  
una vez más ...



... para nuestra compañera y flamante tesorera Sandra Noemí Fojo, que otra vez se puso la organización de las jornadas al hombro y estuvo absolutamente en todos los detalles, desde la inscripción de los asistentes hasta los *transfer* para el aeropuerto. Y esta vez el reconocimiento vino en forma de diploma, que se le entregó en la ceremonia de clausura, nominándola como *wedding planner* de los laboristas. Pero como la dicha nunca puede ser completa, junto con el *reconocimiento* vino el *conocimiento* de su segundo nombre, que conservaba ella guardado, como se dice, bajo siete llaves. Felicitaciones, Noemí.

Gran partido de futbol  
Copa el Flaco Molina



Conmemorando los quince años de aquel gol de cabeza del recordado Flaco Molina -70 años a la sazón- en el partido de las jornadas de Tanti 1997, se disputó, en el fulbito del sábado a la tarde, la Copa que lleva su nombre. Se comentaba en la previa que el cronista había organizado el match sólo para hacerse de la gran cantidad de lágrimas y sonrisas que de seguro iba a deparar. Si bien desmentimos haber tenido esa intención aviesa, lo cierto es que costará resumir el material. Lo intentaremos del siguiente modo:

#### El miedo no es sonso. part II

No fue fácil convencer a nuestro colega y amigo mendocino A.B. de sumarse al partido. Conservaba aún el recuerdo de la última vez que jugó con nosotros, en las Jornadas de Mendoza 2001 y el saldo de rotura de ligamento cruzado anterior de la rodilla derecha. Terminó aceptando, aunque con estas enigmáticas palabras: *“Voy si Pajoni no juega ...”* ¿Qué habrá querido insinuar?

#### Pan y queso

Llevó un rato decidir cómo se organizaban los equipos.

Jóvenes contra viejos no resultaba porque ... ¡no había jóvenes! Salvo, claro, que optemos por la licencia lingüística de denominar “jóvenes” a esos pálidos sujetos de treinta y pico largos, varios ya con problemas de meniscos y también de alopecia, que en cualquier campeonato que se precie, ingresarían en la categoría de veteranos (y esto lo dice el cronista desde sus jóvenes 53). Casados contra solteros, menos que menos, por falta de quórum. Acaso hubiera cuadrado más divorciados en primeras contra divorciados en segundas, lástima que a nadie se le ocurrió en el momento.

#### Cuero y camiseta

Finalmente se impuso la fuerza de los hechos y los equipos quedaron determinados por cómo estaban azarosamente distribuidos en la cancha. Pero inmediatamente apareció el segundo problema, cuando alguien propuso, para distinguir compañeros de rivales, el tradicional “cuero y camiseta”. Sudor frío por el cuello para “cuero”, alivio para “camiseta”, que no tuvo que exponer sus vergüenzas (vale decir, sus panzas) al escrutinio público.

#### Quién te ha visto y quién te ve

Hablando de público, no podía faltar la asistencia femenina. Y claro que no faltó, pero nunca tan bien utilizado el singular. “La” asistencia femenina se componía de una sola dama. ¿Mujer, novia, amante, botinera? Nada de eso, queridos lectores. Quien vino a presenciar el partido fue ... la hermana de uno de los players. ¡La hermana, dios mío, si esto no es la decadencia, no sé qué lo sea!

#### Recobrando todavía el aliento

Y hablando ahora de decadencia, había que ver qué rápido se iba desinflando el ánimo de algunos jugadores con el correr de los minutos. Primero no volvían, luego no iban. ¡Ni siquiera a buscar la pelota cuando se iba afuera! Papelón número 2.

#### Parte médico

Lesiones, no podía ser de otro modo, tampoco faltaron. Caso raro fue el de A.M., miembro de comisión directiva, quien a los cinco minutos de juego acusó un (*men*)tirón y se autoexcluyó del partido. Y decimos raro pues no quedaba, a las pocas horas, rastro alguno de la dolencia, a juzgar por su notable desempeño nocturno en la pista de baile. Su vergonzoso record fue de todos modos superado por otro miembro de comisión directiva (L.E.) quien, a pesar de la pinta de jugador de futbol de la que hizo gala entrando a la can-

cha con una camiseta *oriyinal* del equipo español Rayo Vallecano, se retiró a los 2 minutos 15 segundos, desgarrado. Certificados médicos a disposición.

Lo importante es competir

El resultado, por supuesto, es lo de menos. Lo importante es divertirse sanamente con amigos. Por lo cual no reviste ningún interés comentar la circunstancia de que al cronista, luego de errar dos goles hechos, lo mandaron al arco y le hicieron el gol de la victoria –en su caso, de la derrota–, cuando se tiró tan pero tan despacio en busca de una pelota de gol que nunca alcanzó, que los demás jugadores no sabían si lo que estaban viendo era la propia jugada o su repetición en cámara lenta ...



La alegría no es solo rosarina

Fundamentales las abogadas rosarinas a la hora de ponerle onda a la fiesta de clausura. Pero no estuvieron solas. Vaya un primer párrafo aparte para el Dr. A.R., nuestro “médico laboralista”, quien ya mereciera comentarios en esta sección cuando hizo su aparición un par de jornadas atrás. Ahora no sólo dijo presente en plenarios y talleres sino también a la hora del baile, al cual acercó hasta a las camareras del hotel, luego de verlas moverse al ritmo del cuarteto, no tan tímidamente, a un costado y de convencer a la adusta encargada para que se los permitiera. Tomando champagne con este cronista – a quien, lo saben los atentos lectores de esta sección, se le da mejor la bebida que la pachanga–, en un momento A.R. se levanta y dice “me voy a tirar a la piletta”. El cronista ingenuamente pensó que se le iba a acercar a alguna dama, pero lo vio volver veinte minutos después, en short de baño y con el pelo mojado. Y nuestro segundo y algo bochornoso párrafo aparte es

para el ya nombrado A.M. quien hizo derroche de energías rítmicas a destajo, todas las que se ahorró en el partido de fútbol. Indetenible, cuando a las 03.00 AM el disc jockey terminaba, según lo estipulado, con la música, corrió a ofrecerle dinero para que continuara un rato más, al grito de *¡Si ya me gasté 100 mangos en whisky, cómo no le voy a pagar al disc jockey para que siga!* o el tradicional choborra: *¿Qué? ¿Mi plata no vale?*



La vuelta tampoco fue fácil

Presidente AAL y Director LCL volvieron en desorientada caravana de dos autos, que equivocó el camino en cuanta oportunidad tuvo. Tanto, que uno de los pasajeros del auto del presi, miembro de comisión directiva (D.D.C.), fue apodado SPG (GPS al revés), por indicar infaliblemente a izquierda cuando correspondía derecha y viceversa. Todo comentario sexista que homologara a nuestro compañero SPG con esposas o similares, se (auto) censura aquí, en aras de la corrección política de género que nos ha caracterizado siempre. Y para decirlo todo de esa accidentada vuelta, la fauna local no las tuvo todas consigo, tampoco, al paso de los laboralistas: el parabrisas del auto del dire dio buena cuenta de un pájaro y el paragolpes del auto del presi acabó con las correrías de un perro. SOS Vida Silvestre y demás *oenegés* interesadas, por favor, dirigir sus demandas a Viamonte 1668 – 1ro.



Adivinanza

¿Cómo habrá logrado un joven miembro de comisión directiva (D.M.) colarse entre la lista de agradecimientos que enumeró el presidente en la ceremonia de clausura? Misterio

**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 concurriendo 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](http://www.aal.org.ar)  
 E-mail: [info@aal.org.ar](mailto:info@aal.org.ar)



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

**Nombre completo:** ..... **Domicilio:** .....

**Ciudad:** ..... **Teléfonos:** ..... **E-mail:** .....

**Comentarios:** .....

**Aclaraciones:** .....

# XXXVIII Jornadas de Derecho Laboral y primer Encuentro Nacional de Asociaciones de Abogados Laboralistas

Bajo el lema **Los derechos de los trabajadores en el actual contexto internacional**, se realizaron en el complejo turístico y recreativo de la Colonia de Vacaciones del Personal del Banco Provincia de Buenos Aires en Tanti, Provincia de Córdoba, las Jornadas Anuales de nuestra asociación, durante los días 11, 12 y 13 de octubre pasado. Con una gran cantidad de inscriptos, que sumada a expositores, ponentes e invitados permite estimar que hemos sobrepasado los 200 asistentes y muestra la existencia de un renovado interés por las cuestiones académicas que puedan debatirse en nuestras Jornadas. Por otra parte, la procedencia de los asistentes se revela cada vez más plural, ya que han concurrido colegas de muchas provincias de nuestro país, como así también asesores sindicales de las diversas centrales obreras y funcionarios públicos; recibiendo también adhesiones de organizaciones sindicales y de asociaciones académicas, que nos abstenemos de transcribir dado su elevado número, pero cuya adhesión sinceramente agradecemos.

En el acto de apertura hizo uso de la palabra en primer lugar nuestro Presidente **León Piasek**, quien luego de dar la bienvenida a los participantes de todo el país, definió las jornadas como un lugar de encuentro y de re-encuentro, un espacio para la difusión de las ideas, para compartir experiencias, para debatir, disenter y, en suma, participar. Explicó también que la convocatoria a debatir “Los derechos de los trabajadores en el actual contexto internacional” lleva implícita la imposibilidad de debatir sobre el Derecho del Trabajo sin tener en cuenta los procesos históricos, los valores humanos o el modelo económico en que se inserta. Culminó con una invitación a pensar si es posible pasar de un modelo de relaciones laborales autoritario, donde el trabajador termina siendo un engranaje intercambiable, silencioso ejecutor de órdenes, a un modelo participativo y democrático. Asimismo se hizo referencia a la importancia del Primer Encuentro Nacional de Asociaciones de Abogados Laboralistas.

Acto seguido, se procedió a la elección de las autoridades de las jornadas, votándose como Presidente de las mismas a **Cecilia Pérez Correa**, en reconoci-

miento a su trayectoria en defensa de los derechos de los trabajadores. Se eligió también como Vicepresidente a **Ciro Ramón Eyras**, de dilatada trayectoria, académica, jurídica, social y política, y como Secretarios a **Patricia Russo**, titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 27, a **Carlos Eugenio Felici**, destacado abogado laboralista de Mendoza Capital y a **Jorge Luis Elizondo**, miembro de la Asociación de Abogados Laboralistas de Rosario.

## La Mesa Redonda

La inauguración del evento tuvo lugar con la Mesa Redonda sobre “**Los derechos de los trabajadores en el actual contexto internacional**”, donde expusieron nuestro ex presidente Guillermo Pajoni, el periodista especializado en temas económicos Néstor Restivo y el historiador Nicolás Iñigo Carreras, con la coordinación de Cynthia Benzion.

**Guillermo Pajoni** realizó un profundo análisis de la crisis capitalista mundial que se está viviendo y las causas que la motivan. En ese marco, resaltó que las



Autoridades de las Jornadas. Eyras, Russo, Elizondo, Pérez Correa, Felici



Plenario de Derecho Colectivo. Coronel, Nuguer, Arese, Ferrari

crisis del sistema son inherentes a su funcionamiento y que en las actuales circunstancias se encuentran agravadas, porque no se expresan solo en la economía, sino que también en las cuestiones alimentaria, energética y ambiental, poniendo en riesgo el planeta, además de descargar sus consecuencias sobre las mayorías populares. Afirmó que, ante ello, es fundamental generar medidas protectorias a favor de los trabajadores que deben expresarse en lograr la estabilidad laboral, una ley sindical que respete la Constitución y priorice la democracia y libertad sindical, una modificación sustancial de la ley de riesgos del trabajo conforme a los parámetros de los fallos de la Corte Suprema, modificar la L.C.T. para terminar con una legislación que mantiene la impuesta por la dictadura militar, entre otras importantes cuestiones.

A su turno **Néstor Restivo** realizó un balance de la gestión del gobierno nacional en la etapa que comienza en 2003 hasta nuestros días, analizando el contexto nacional e internacional, marcando los aciertos y errores de lo hecho, y también las asignaturas pendientes. Asimismo describió críticamente las bases del denominado "Modelo" y sus puntos débiles.

**Nicolás Iñigo Carreras**, que cerró las disertaciones de la Mesa Redonda, destacó, entre otras cosas, que en una investigación que llevó varios años efectuada por miembros del Programa de Investigación sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA), se llegó a la conclusión de que, prácticamente, las dos terceras partes de la población activa "sobran" para el capitalismo en nuestro país. Se trataría de población sobrante para el capital en la actual etapa.

## Los Plenarios

Con la mecánica de exposición de ponentes oficiales y no oficiales y preguntas posteriores de los asistentes, tuvieron lugar dos plenarios. El primero de ellos llevó por título "**Tercerización – Sus implicancias, incidencia en el Proyecto de Reforma – Legislación laboral**". Participaron como expositores **Horacio Raúl Las Heras** (Abogado laboralista, docente universitario), **Silvia Estela Escobar** (Jueza de Cámara de Mendoza) y como coordinador Fernando Vigo. Ambos ponentes se explayaron en definir a la tercerización como una estrategia productiva utilizada por el capital nacional e internacional, proponiendo una reformulación de los artículos 29, 30 y 31 LCT para responsabilizar solidariamente al empleador en un sentido amplio y acorde con la descentralización económica actual. Destacaron que en este sentido, cada vez más, doctrina y jurisprudencia están receptando la idea de la amplitud de la responsabilidad solidaria de los verdaderos beneficiarios de la apropiación de la fuerza de trabajo.

El segundo plenario llevó por título "**Derecho Colectivo – Huelga – Encuadramiento Sindical y Convencional**". Participaron como expositores **Raquel Coronel** (Abogada laboralista, asesora de sindicatos y comisiones internas, docente universitaria), **Alejandro Raúl Ferrari** (Abogado laboralista, asesor sindical, director de "La Causa Laboral") y **César Arese** (Doctor en Derecho, profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Córdoba y camarista de trabajo) y como coordinador Fernando Nuguer.

Raquel Coronel enfocó la huelga desde la perspectiva del intento de supresión y restricción de este derecho. Afirmó que ante la crisis del sistema capitalista que atraviesa todo el planeta, desde los centros de poder se intenta, por todos los medios, paliar la situación a través de la supresión de derechos de los sectores más débiles, descargando el costo de la crisis sobre los trabajadores y originando mayor explotación, más recesión económica y más desigualdad. En el medio local esta tarea se realiza, según su mirada, través de la cooptación de las organizaciones sociales, división del movimiento obrero, represión, sancionando normas como la llamada "ley antiterrorista", y desde ciertos sectores del poder judicial, aplicando criterios restrictivos a la normativa protectoria y al ejercicio del derecho de huelga. Por último consideró la huelga como un derecho humano básico, lo que implica, como consecuencia lógica de su ejercicio, legitimar un daño.

Alejandro Raúl Ferrari enfocó la cuestión de los efectos de la huelga sobre la extinción del contrato de trabajo, privilegiando la mirada desde el derecho colectivo, por encima de la visión tradicional desde lo contractual – individual. Desde ese ángulo, la autonomía colectiva y la autotutela van de la mano, es así -dijo- que toda negociación colectiva se vincula con un conflicto colectivo y en este debe reconocerse a los trabajadores, en los términos constitucionalmente consagrados, el ejercicio del derecho de huelga. Enfatizó que el daño es inherente al ejercicio derecho de huelga, sin que ello implique transgresión normativa ni antijuridicidad, señalando la dificultad de articular su ejercicio con el de otros derechos tradicionales. Sin embargo, entendió, que no es desde la lógica del cumplimiento/incumplimiento de obligaciones, que debe resolverse la cuestión, sino desde la dimensión colectiva, ya que la huelga opera, modifica y distorsiona, el funcionamiento de las obligaciones fundamentales de las partes en el contrato de trabajo. Sentado ello concluyó que nada tiene que ver con injuria laboral o con despido causado, resultando nula la calificación administrativa de “ilegalidad” de al huelga e irrelevante la judicial, en tanto el ejercicio de un derecho constitucional no puede, por definición, configurar delito o injuria. Afirmó que para que se habilite en cualquier caso el despido causado luego de una huelga, el empleador deberá haber invocado y acreditado el acaecimiento de otros daños, perjuicios u ofensas, concomitantes a la huelga pero distintos de ella, que no puedan ser abarcados por el acatamiento de la medida de fuerza y los daños inherentes a la producción de la misma. .

César Arese al tocar el “Encuadramiento Sindical y Convencional”, consideró que las controversias de encuadramiento sindical y convencional han recrudecido de la mano de la expansión y del funcionamiento regular de la negociación colectiva verificados durante la última década y también por los avances de algunos sindicatos sobre ámbitos de otros, lo que ha repercutido también en escisiones sindicales. En ese sentido entendió que hay empleadores que “eligen” el CCT según su conveniencia, también otros que se encuentran de pronto involucrados en disputas de encuadramiento en que aparecen superposiciones o roces interconvencionales e intersindicales. Explicó, entre otras cosas, el objeto, diferencias y procedimientos de resolución del encuadramiento convencional y sindical.

## Los Talleres

Inusualmente nutrida fue la concurrencia a los cuatro talleres programados, producto del enorme interés que despertaron los temas propuestos y los coordinadores designados. Fueron ellos: Taller n° 1: **“Riesgos del Trabajo – Proyecto de Reforma de la Ley de Riesgos del Trabajo”**, coordinado por Adolfo Matarrese (Abogado laboralista, asesor sindical, miembro del Equipo Federal del Trabajo), Dora Eva Temis (titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 59, docente universitaria) y Daniela Favier (Relatora de la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, docente universitaria). Taller n° 2: **“Empleo Público – Estabilidad – Reinstalación – Fraude - Precarización”**, coordinado por Miguel Fiad (Abogado laboralista, asesor sindical de ATE en Jujuy), Verónica Vidal (Funcionaria del Ministerio de Trabajo de la Nación), Gabriel Tosto (Juez de Cámara del Trabajo de Córdoba, docente universitario) y Leonardo Elgorriaga (Abogado laboralista, docente universitario). Taller n° 3: **“Medios probatorios en el procedimiento laboral: Carga dinámica de la prueba; Principio in dubio pro operario; Medidas Preliminares”**, coordinado por Silvia Díaz (Jueza de Cámara del Trabajo de Córdoba, docente universitaria), Viviana Dobarro (Prosecretaria de la Sala IX CNAT, docente universitaria) y Alejandro Sudera (titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 56, docente universitario). Los coordinadores presentaron los temas en debate e invitaron a la participación y discu-



Taller de Ley de Riesgos. Temis, Matarrese



Conferencia. Cornaglia, Pajoni

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

## La Conferencia

Al cierre de las jornadas del día sábado, tuvo lugar la conferencia de **Ricardo Cornaglia** (ex Diputado Nacional, fundador del Colegio de Abogados de Quilmes, docente universitario, publicista reconocido nacional e internacionalmente, presidente del Instituto de Estudios Legislativos (IDEL) de la Federación Argentina de Colegios de Abogados (FACA) y socio de nuestra asociación) sobre “**El proyecto de Reforma de los Códigos Civil y Comercial y su incidencia en el Derecho del Trabajo**”, quien como siempre nos deleitó con su profundo conocimiento jurídico tanto del Derecho del Trabajo como del Derecho Civil, y fue coordinado por Guillermo Pajoni.

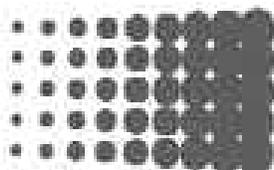
El conferencista consideró que el proyecto de Reforma favorece a los sectores económicos dominantes, a costa de los sectores más débiles de la población y a través de una reformulación de la teoría general de la responsabilidad y de los contratos civiles y comerciales. Entendió que no es una buena forma de encarar la cuestión social y los derechos que tratan de racionalizarla. Concluyó así que el Proyecto retrocede reaccionariamente, guiado por una doctrina propia de la interpretación económica del derecho en los temas centrales.

## La clausura

La sesión de clausura trajo nuevamente las palabras de la Presidente de las Jornadas, Cecilia Pérez Correa, dando por concluidas las sesiones. A continuación nuestro Presidente **León Piasek** resaltó la masiva participación de los asistentes y realizó los agradecimientos de rigor, en especial a los colegas encargados de la organización de las jornadas, y a nuestra Tesorera **Sandra Fojo**. Finalmente, aquella concurrencia masiva y entusiasta se extendió a la cena y baile de clausura, que tuvo lugar seguidamente en el mismo hotel en donde se desarrollaron las jornadas.



Sesión de Clausura. Piasek, Vigo



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](http://www.foetrabsas.org)**

Perón 1435- Ciudad Autónoma de Bs. As.  
#375-5926/29



## LEGISLACIÓN

**E**n esta sección se publican extractos de las leyes, decretos y resoluciones que se consideran más importantes en lo que se refiere al derecho del trabajo. Se efectúa una síntesis de los aspectos fundamentales de las normas de que se trate, sin perjuicio de resaltar la necesidad de la de la lectura de la totalidad de las disposiciones en cuestión, para una mejor comprensión y aplicación de las mismas. Evitamos aquí el análisis respecto de las normas, para no generar confusiones entre el contenido de las mismas y su valoración.

**1) Ley 26.773 – Riesgos del Trabajo – Modificación - Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.-**

Publicada en el Boletín Oficial el 26 de Octubre de 2012

Deroga los arts. 19, 24 y los incisos 1, 2 y 3 del art. 39 de la ley 24.557

Establece que los damnificados podrán optar de modo excluyente entre las indemnizaciones previstas en el régimen de la LRT o las que les pudieran corresponder con fundamento en otros sistemas de responsabilidad. Los distintos sistemas de responsabilidad no serán acumulables.

El principio de cobro de sumas de dinero o la iniciación de una acción judicial en uno u otro sistema implicará que se ha ejercido la opción con plenos efectos sobre el evento dañoso.

En los supuestos de acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil se aplicará la legislación de fondo, de forma y los principios correspondientes al derecho civil.

Establece que en las acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil será competente en la Capital Federal la Justicia Nacional en lo Civil.

Cuando el daño se produzca en el lugar de trabajo o lo sufra el dependiente mientras se encuentre a disposición del empleador, el damnificado percibirá junto a las indemnizaciones dinerarias previstas en el la LRT, una indemnización adicional de pago único en compensación por cualquier otro daño no reparado por las fórmulas allí previstas, equivalente al 20% de esa suma. En caso de muerte o incapacidad total, esta

indemnización adicional nunca será inferior a \$ 70.000.

Establece que los importes por incapacidad laboral permanente previstos en la LRT se ajustarán de manera general semestralmente según la variación del índice RIPTTE (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables), publicado por la Secretaría de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Las prestaciones indemnizatorias dinerarias de renta periódica previstas en la LRT quedan transformadas en prestaciones indemnizatorias dinerarias de pago único, con excepción de las prestaciones en ejecución. La Superintendencia de Seguros de la Nación en forma conjunta con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo establecerán los indicadores que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo habrán de tener en cuenta para establecer su régimen de alícuotas, entre los cuales se considerarán el nivel de riesgo y la siniestralidad presunta y efectiva; con más una suma fija que, por cada trabajador, corresponda integrar al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales.

**2) DECRETO 1720/2012 – Riesgos del Trabajo – ART-MUTUAL – Requisitos para el procedimiento de negociación colectiva - Registro Laboral de ART-MUTUAL.-**

Publicado en el Boletín Oficial el 23 de octubre de 2012

Establece que las asociaciones profesionales de empleadores o grupos de empleadores y las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial que celebren negociaciones colectivas al amparo de las Leyes 14.250, 23.929 y 24.185, podrán constituir entidades Aseguradoras de Riesgos del Trabajo sin fines de lucro, que se las denominarán “ART-MUTUAL”.

Las ART-MUTUAL se constituirán como entidades asociativas de seguros mutuos y tendrán como objeto exclusivo la gestión de las prestaciones y demás acciones previstas según la Ley 20.091 y sus modificaciones y la Ley 24.557 y sus modificaciones, en los ámbitos territoriales y personales correspondientes a la negociación colectiva que les dio origen.

Regula los requisitos para el procedimiento de nego-

ciación colectiva para la constitución de las ART-MUTUAL.

Crea el Registro Laboral de ART-MUTUAL.

**3) RESOLUCION 915/2012 (M.T.E. y S.S.) – Riesgos del trabajo - Comité Consultivo Permanente de la Ley sobre Riesgos del Trabajo – Convocatoria a sesión ordinaria – Orden del día – Integración.-**

Publicado en el Boletín Oficial el 23 de octubre de 2012

Convoca al Comité Consultivo Permanente de la Ley sobre Riesgos del Trabajo a reunirse en Sesión Ordinaria el día 29 de octubre de 2012 a las 15 hs. en la Sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Fija como orden del día: a) La incorporación al Listado de Enfermedades Profesionales previsto en el Anexo I del Decreto N° 658/96 de las Hernias Inguinales, Várices y Espondiloartrosis; b) Evaluación de la Tabla Baremo prevista en el Anexo I del Decreto 659/96; c) Establecimiento de consensos sobre las adecuaciones normativas y operativas del trámite ante las Comisiones Médicas sobre la base de los pronunciamientos judiciales que recibiera el sistema; d) Implementación de las ART-MUTUAL previstas en el Decreto N° 1720/2012; e) Evaluación de la política nacional en materia de salud y seguridad laboral Estrategia Argentina de Salud y Seguridad 2011-2015 firmada por actores sociales, empresarios y sindicales.

**4) RESOLUCION 2/2012 (C.N.E.P. y S.M.V. y M.) - Contrato de Trabajo - Fijación del salario mínimo, vital y móvil.-**

Publicado en el Boletín Oficial el 30 de agosto de 2012

Fija para todos los trabajadores comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo, de la Administración Pública Nacional y de todas las entidades y organismos en que el Estado Nacional actúe como empleador, un Salario Mínimo, Vital y Móvil excluidas las asignaciones familiares, y de conformidad con lo normado en el artículo 140 de la Ley N°24.013, de:

a) A partir del 1° de septiembre de 2012 de \$ 2.670 para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal de trabajo, conforme al art. 116 de la LCT, con excepción de las situaciones previstas en el art. 92 ter y 198, primera parte, del mismo

cuerpo legal, que lo percibirán en su debida proporción, y de \$ 13,35 por hora para los trabajadores jornalizados;

b) A partir del 1° de febrero de 2013 de \$ 2.875 para los trabajadores mensualizados que cumplen la jornada legal conforme al art. 116 de la LCT, con excepción de las situaciones previstas en el art. 92 ter y 198, primera parte, del mismo cuerpo legal, que lo percibirán en su debida proporción, y de \$ 14,38 por hora para los trabajadores jornalizados.

**5) DECRETO 1667/2012 - Asignaciones Familiares - Régimen - Acceso - Requisitos.-**

Publicado en el Boletín Oficial el 13 de septiembre de 2012

Establece que los límites que condicionan el otorgamiento de las asignaciones familiares o la cuantía de las mismas, se calcularán en función de la totalidad de los ingresos correspondientes al grupo familiar.

**6) DECRETO 1668/2012 - Asignaciones Familiares - Establecimiento de rangos, topes y montos - Norma complementaria de la ley 24.714.-**

Publicado en el Boletín Oficial el 13 de septiembre de 2012

Establece que el límite de ingresos mínimo y máximo aplicable a los beneficiarios de los incisos a) y b) del artículo 1° de la Ley N° 24.714 y sus modificatorias, correspondientes al grupo familiar referido en el artículo 1° del Decreto N° 1.667/12 será de \$ 200 y \$ 14.000 respectivamente.

La percepción de un ingreso superior a \$ 7.000 por parte de uno de los integrantes del grupo familiar excluye a dicho grupo del cobro de las asignaciones familiares, aun cuando la suma de sus ingresos no supere el tope máximo establecido en dicho decreto.

Los topes previstos en los artículos precedentes no resultan aplicables para la liquidación de la Asignación Familiar por Hijo con Discapacidad, ni para la determinación del valor de la Asignación por Maternidad correspondiente a la trabajadora.

Establece los rangos, topes y montos de las asignaciones familiares contempladas en la Ley N° 24.714. Establece los montos de la Asignación Universal por Hijo, Hijo con Discapacidad y Embarazo para Protección Social contemplados en la Ley N° 24.714.

# BOLETÍN DE JURISPRUDENCIA

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

## Asociaciones profesionales de trabajadores.

### Ley 23.551. Inconstitucionalidad del art. 38

El art. 38 de la L.A.S. establece el sistema de retención de cuota sindical exclusivamente en los supuestos de asociaciones sindicales con personería gremial. La Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT cuestionó por discriminatorio hacia las “organizaciones simplemente inscriptas” dicho artículo. Y de lo establecido por la CSJN en la causa “Asociación de Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo s/Ley de Asociaciones Sindicales” del 17/11/08 (Fallos 331:2499) resulta que el art. 38 de la ley 23.551 vulnera el derecho a la libertad de asociación sindical amparado por el art. 14 bis de la C.N. a la par que resulta contrario a los principios y derechos fundamentales consagrados en el convenio N° 87 de la OIT.

**Sala I**, Expte. N° 3278/11 Sent. Def. N° 88026 del 30/08/2012 “Sindicato de Trabajadores de Salud del Hospital Posadas c/Secretaría de Hacienda del Ministerio de Economía y Producción de la Nación y otro s/juicio sumarísimo”. (Vilela-Pasten).

## Asociaciones profesionales de trabajadores.

### Personería gremial. Ámbito de actuación de la organización sindical. Estatuto de ATE

Las disposiciones del Estatuto de ATE no determinan la existencia de personería, sino que autodelimitan la esfera de actuación que la organización sindical se da a sí misma. La determinación por el estatuto sindical del ámbito de actuación habilita a la organización sindical a actuar sindicalmente como organización sindical simplemente inscripta (en el ámbito en el que no haya obtenido la personería) y a postularse como organización sindical con personería gremial si demuestra ser más representativa. El ámbito de actuación establecido en el estatuto sindical puede ser mayor o menor que el ámbito de la personería gremial, pero la equivalencia entre los ámbitos de actuación del estatuto y de la personería gremial es una cuestión contingente, no de necesidad. Por ello, el ámbito de actuación atribuido a la organización por el Estatuto no puede ser equiparado al de un conflicto de encuadramiento sindical o incluso a un supuesto de coexisten-

cia de personerías pues lo que debe cotejarse no es el ámbito de actuación del estatuto sino la convergencia de personerías gremiales acordadas por resolución de la autoridad de aplicación.

**Sala V**, Expte N° 20323/12 Sent. Def. N° 74375 del 28/08/12 “Ministerio de Trabajo c/ Sindicato de Trabajadores de la Industrial del Hielo y Mercados Particulares de la Republica Argentina s/ Ley de Asociaciones Sindicales”. (Arias Gibert – García Margalejo)

## Asociaciones profesionales de trabajadores.

### Encuadramiento sindical

Los conflictos de encuadramiento sindical deben dirimirse tomando en consideración el ámbito de representación según lo que establezcan las resoluciones que otorgan la personería gremial a las entidades actuantes, y por otro lado la actividad principal de la empresa en que se desempeña el personal cuya representación pretenden.

**Sala VI**, Expte. N° 48.618/11 Sent. Def. N° 64234 del 17/08/2012 “Ministerio de Trabajo c/Del Valle Juan José s/ley de asociaciones sindicales”. (Raffaghelli-Fernández Madrid).

### Certificado de trabajo. Inconstitucionalidad del decreto 146/01

El decreto N° 146/01 resulta inconstitucional. Ello, puesto que exige al trabajador esperar un plazo de treinta días corridos a partir de la extinción del contrato de trabajo para que el empleador haga entrega de los certificados de trabajo. Dicha requisitoria que se impone al trabajador, constituye un exceso reglamentario en relación con la norma superior que reglamenta (art. 80 L.C.T., conf. art. 45 de la ley 25.345), pues se encuentra en abierta contradicción con lo previsto en la materia por los arts. 28 y 99 inc. 2 de la C.N. El art. 80 L.C.T., en su último párrafo, establece que el empleador está obligado a entregar los certificados de trabajo cuando el trabajador lo requiere a la época de la extinción de la relación y durante el tiempo de la misma, cuando medien causas razonables. Luego, otorga un plazo de dos días hábiles desde el día siguiente a la intimación fehaciente al empleador, sancionándolo con una indemnización especial, en caso

de incumplimiento. (Del voto de la Dra. Cañal, en mayoría).

**Sala III**, Expte. N° 37.806/2010 Sent. Def. N° 93238 del 31/08/2012 "*García Roxana c/AMX Argentina y otro s/despido*". (Cañal-Pesino-Rodríguez Brunengo).

**Certificado de trabajo.**

**Constitucionalidad del decreto 146/01**

El decreto 146/01 no es inconstitucional por constituir una razonable reglamentación del art. 80 L.C.T. En tanto se contempla en el mismo la situación de aquellas empresas que, por la cantidad de personal que poseen no pueden entregar las certificaciones en un término menor. Razón por la cual, el cumplimiento del plazo previsto en el art. 3 del decreto 146/01, para efectuar el requerimiento formulado al principal a los fines de obtener la constancia de aportes y el certificado de servicios y remuneraciones, es un requisito formal constitutivo de la obligación, la que tampoco puede ser suplida en la audiencia obligatoria por ante el SECCO. (Del voto del Dr. Pesino, en minoría).

**Sala III**, Expte. N° 37.806/2010 Sent. Def. N° 93238 del 31/08/2012 "*García Roxana c/AMX Argentina y otro s/despido*". (Cañal-Pesino-Rodríguez Brunengo).

**Contrato de trabajo. Ley de empleo. Multa art. 8 ley 24.013. Supuesto de procedencia.**

**Telegrama a la AFIP. Requisitos**

El incumplimiento a la intimación del art. 11 de la ley 24013 viabiliza la indemnización del art. 8 de la misma ley. Cuando el telegrama dirigido a la AFIP está redactado en el formulario de estilo, con el sello de la oficina postal y demás recaudos formales, como ocurre en el caso, debe razonablemente entenderse que lleva insita la prueba de su autenticidad y en consecuencia su remisión, requisito éste último al que alude el art. 11 inc. b de la ley 24.013, por ende se encuentra cumplido y habilita la procedencia de la multa.

**Sala I**, Expte. N° 16.661/10 Sent. Def. N° 88046 del 31/08/2012 "*Villalba Rafael Ernesto c/OIT Logística SRL y otro s/despido*". (Vázquez-Pasten).

**Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Art. 30 L.C.T. Solidaridad.**

**Atribución de responsabilidad**

Para establecer la responsabilidad que el art. 30 de la L.C.T. le atribuye a quien contrata o subcontrata servicios que hacen a la actividad normal, específica y propia de su establecimiento no basta con analizar el objeto descrito en el estatuto de sociedades comerciales, ni con definir el aspecto central o medular del proceso productivo de la contratante principal porque

no siempre tales datos permiten discernir qué aspectos o facetas integran el "establecimiento" entendido éste en los términos del art. 6 de la L.C.T., es decir como "la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa". Asimismo, debe considerarse que una actividad resulta inescindible de la principal si integra la definición del producto (bien o servicio) ofrecido o esperado por los destinatarios, según las expectativas del mercado o que se trata de aspectos o facetas de la misma actividad que se desarrolla en el establecimiento principal.

**Sala II**, Expte N° 2874/10 Sent. Def. N° 100876 del 23/08/2012 "*Teruya Gustavo Alberto c/ Decálogo SRL y otro s/ Despido*". (González - Maza)

**Contrato de trabajo. Pasantía. Desnaturalización del instituto. Ficción legal. Telemarketer**

La inserción de un pasante en el ámbito de una empresa se vincula con la oportunidad que el empresario le da de aprender, es decir que, por parte de la empresa hay carencia de finalidad económica. Pero si el pasante efectúa trabajos típicos y corrientes de la empresa –como en el caso, que la actora desempeñaba tareas propias de un "call center"- bajo condiciones de contratación que lo ponen en un pie de igualdad con los trabajadores dependientes, sin que se respete su objetivo de formación y sin un adecuado seguimiento de la entidad educativa que ha mediado en la contratación, todo pasa a ser una ficción legal a través de la cual la empresa obtiene un beneficio injustificado, y se desnaturaliza un instituto que en sí resulta provechoso, porque se lo convierte en un instrumento que conduce, en definitiva, a la más pronunciada precarización del empleo.

**Sala II**, Expte N° 4.339/08 Sent. Def. N° 100.834 del 15/08/2012 "*Rebollo Betiana c/ Atento Argentina SA y otros s/ Despido*". (González - Pirola)

**Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Franquicia. Franquiciante que fabrica los productos que el franquiciado comercializa bajo el uso de la marca "El Noble Repulgue"**

Resulta aplicable la solidaridad en los términos del art. 30 L.C.T. ante el caso del contrato de franquicia celebrado entre "Cepas Argentinas S.A." (franquiciante) y Go For It S.R.L. (franquiciado), siendo la primera quien fabrica los productos que comercializa la segunda, bajo el uso de la marca "El Noble Repulgue". El franquiciante establecerá el precio de venta al público de los productos a ser vendidos por el franquiciado. Este deberá llevar un registro completo y al día de las ven-

tas efectuadas. Es decir que la actividad del franquiciado es propia de la actividad normal y específica del franquiciante: la comercialización de los productos del franquiciante.

**Sala III**, Expte. N° 17.043/08 Sent. Def. N° 93335 del 31/08/2012 *“Rodríguez Varas, Cristian Martín c/Go For It SRL y otros s/despido”*. (Cañal-Rodríguez Brunengo).

**Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Solidaridad. Vigilancia. Hotel que contrata vigiladores de una cooperativa de trabajo. Art. 30 y 29 L.C.T**

Resulta de aplicación el art. 30 L.C.T. en lo referente a la responsabilidad en caso de despido frente al personal subcontratado, ante el caso de un hotel que contrató personal de vigilancia a una cooperativa y lo incorporó dentro de la estructura de seguridad con que ya contaba. La reforma, en un avance inconstitucional, viola la lógica de la L.C.T. permitiendo al empleador que se desentienda de aquellos aspectos de su actividad que puedan ser atendidos por terceras empresas, pero sin preocuparse por la suerte del trabajador. Asimismo la colocación de un asociado de una cooperativa de trabajo en una organización empresaria (hotel, en el caso), para el cumplimiento de los fines propios de ésta, realizando los mismos servicios que presta el personal dependiente de la usuaria en cuanto a la vigilancia del establecimiento, también torna aplicable lo normado por el art. 29 L.C.T., por lo que no sólo el trabajador será considerado empleado directo de quien utilice su prestación, sino que también será procedente la responsabilidad solidaria de los que han intervenido en la interposición fraudulenta (en el caso la cooperativa de trabajo).

**Sala III**, Expte. N° 2.409/2009 Sent. Def. N° 93187 del 16/08/2012 *“Báez Eduardo Maximiliano c/Cazadores Cooperativa de Trabajo Ltda. y otro s/despido”*. (Cañal-Pesino-Rodríguez Brunengo).

**Contrato de trabajo. Trabajo eventual. Abuso de la figura. Interposición fraudulenta. Art. 29 L.C.T.**

Desde hace varios años se abusa de la contratación de personal proporcionado por las agencias de servicios eventuales, para realizar trabajos que realmente no revisten la calidad de tales. Los perjudicados son los trabajadores eventuales, que en su mayoría se anotan del fraude una vez que fueron despedidos. El Decreto 1694/06 permite este tipo de contrato, si se cumplen ciertos requisitos de habilitación y un plazo máximo para brindar tareas, que no pueden exceder los seis meses durante un año, o bien un año en un período de tres años. El art. 136 de la L.C.T. complementa la responsabilidad solidaria impuesta por los arts. 29 y 30, al empresario principal y sus contratistas o subcontratistas. De esta manera se refuerza la protección del salario del trabajador cuando el empleador directo sea un contratista o intermediario que preste servicios o ejecute obras para un empleador principal.

**Sala III**, Expte. N° 37.806/2010 Sent. Def. N° 93238 del 31/08/2012 *“García Roxana c/AMX Argentina y otro s/despido”*. (Cañal-Pesino-Rodríguez Brunengo).

**Contrato de trabajo. Contratación y subcontratación. Art. 30 L.C.T. Casos particulares. Servicio de gastronomía y hospedaje para una empresa petrolera. Procedencia**

Si a los fines de mejorar las condiciones de trabajo y obtener un mayor rendimiento de sus propios empleados con mejores comodidades, la codemandada (Total Austral SA) les proporcionó un servicio de hotelería y gastronomía que contrató con otra empresa, la prestación de estos servicios en el lugar mismo de ejecución de las tareas, se halla integrada permanentemente al quehacer de aquella. Es por ello que, si bien el aspecto gastronómico y hotelero no aparenta ser en principio una actividad principal de la empresa petrolera codemandada, resulta indudable que no sólo contribuye al mejor desenvolvimiento y consecución de sus fines, constituyéndose en “normal y habitual” con obligación contractual de prestarla, sino que prestaciones así cumplidas resultan inescindibles dentro de las particularidades de la explotación, de los logros principales de la firma del petróleo.

**Sala V**, Expte N° 20798/08 Sent. Def. N° 74376 del 28/08/2012 *“Lizama Leonidas Daniel y otro c/ Servicios Compass de Arg. SA y otro s/ Diferencias de salarios”*. (Zas – García Margalejo)

**ABOGADOS  
LABORALISTAS**

**ESTUDIO  
FERRARI KIEL**

**Y ASOCIADOS**

Alejandro Raúl Ferrari  
Pablo Gustavo Kiel



# Participación en las ganancias, 110 años de un proyecto inconcluso

-----> por Leonardo Elgorriaga

**E**l 20 de abril de 1901, el periódico anarquista La Protesta Humana en su Número 119, publicaba un artículo firmado por Pellico<sup>1</sup> titulado “A Confesión de Parte Relevante de Prueba”, en el cual se comentaba una nota publicada por el diario La Nación sobre una serie de huelgas que se produjeron en los puertos de Marsella y Génova. La nota del diario La Nación fue realizada por un corresponsal de ese diario en Italia<sup>2</sup> y relataba con horror cómo una huelga iniciada por los cargadores del puerto de Marsella en Francia era continuada en solidaridad por los cargadores del puerto de Génova en Italia, medida que afectaba notoriamente el comercio en todo el Mediterráneo. El corresponsal del diario La Nación comentaba al respecto que: *“La solidaridad se había mantenido hasta ahora en las dimensiones de una ciudad, de una región del mismo país, dentro de un gremio determinado o de gremios afines, y se había extendido a lo sumo a todos los trabajadores de una misma nación pertenecientes al ramo de los iniciadores de la huelga... pero ya tiende a hacerse internacional, para impedir que la situación excepcional creada por la huelga de uno o varios puntos de una nación sea aprovechada por una nación vecina”*.

Lo que nos interesa de este suceso periodístico es que el corresponsal de La Nación intenta una posible solución a la nueva dimensión que adquiriría la lucha de los trabajadores. El mismo se pregunta en la misma nota: *“¿No habrá algún remedio a este mal terrible que amenaza el porvenir económico y los progresos industriales de naciones que quisiéramos ver prosperar y pujantes?”*. El propio corresponsal se responde: *“El remedio existe, y ha sido ya proclamando por los principales economistas; estriba en la asociación del capi-*

*tal con el trabajo, y en la participación de los obreros en los beneficios de los patrones”*.

De esta manera el corresponsal de La Nación se hacía eco de la corriente progresista de la burguesía que reclamaba ya por aquél entonces el reconocimiento de concesiones a los trabajadores para reducir con ello sus aspiraciones emancipadoras por medio de la acción directa. En nuestro país esa corriente dentro de la burguesía comenzaba a hacerse visible, entre otras medidas, con la presentación del proyecto González de Código del Trabajo. En este caso el corresponsal de La Nación señala dentro de esa línea dos remedios posibles. El primero es la asociación del capital con el trabajo que no es otra cosa que el modelo de “pacto social” o “alianza de clases”, modelo que admite por cierto un sinnúmero de variantes. El segundo es una resultante o instancia avanzada de ese modelo de pacto social que es la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas. Pacto social y participación en las ganancias aparecen de esta forma relacionados.

Se anunciaba así hace 110 años a la participación en las ganancias como medida última para la consolidación de un modelo progresista de paz social sin alterar las bases del propio sistema productivo, y cuyo primer reconocimiento normativo se dará en el año 1957 con su inclusión dentro del art. 14 bis de la Constitución Nacional junto con el control de la producción y colaboración en la dirección de la empresa. Aún la participación en las ganancias no ha sido reconocida como un derecho efectivo del conjunto de los trabajadores, por lo que se puede decir que el modelo de pacto entre capital y trabajo no ha llegado al nivel de profundidad esperado por los sectores que lo impulsa-

**Ediciones del País**  
*Ediciones del País*

**DERECHO LABORAL PRACTICO**  
 Dra. M. M. IRIBARRÉN  
 JUNIO 2003  
 TERCERAS EDITIONS  
 1. REVISIONES FINALES  
 2. REVISIONES JURIDICAS  
 3. REVISIONES  
 4. REVISIONES  
 5. REVISIONES  
 6. REVISIONES  
 7. REVISIONES  
 8. REVISIONES  
 9. REVISIONES  
 10. REVISIONES  
 11. REVISIONES  
 12. REVISIONES  
 13. REVISIONES  
 14. REVISIONES  
 15. REVISIONES  
 16. REVISIONES  
 17. REVISIONES  
 18. REVISIONES  
 19. REVISIONES  
 20. REVISIONES  
 21. REVISIONES  
 22. REVISIONES  
 23. REVISIONES  
 24. REVISIONES  
 25. REVISIONES  
 26. REVISIONES  
 27. REVISIONES  
 28. REVISIONES  
 29. REVISIONES  
 30. REVISIONES  
 31. REVISIONES  
 32. REVISIONES  
 33. REVISIONES  
 34. REVISIONES  
 35. REVISIONES  
 36. REVISIONES  
 37. REVISIONES  
 38. REVISIONES  
 39. REVISIONES  
 40. REVISIONES  
 41. REVISIONES  
 42. REVISIONES  
 43. REVISIONES  
 44. REVISIONES  
 45. REVISIONES  
 46. REVISIONES  
 47. REVISIONES  
 48. REVISIONES  
 49. REVISIONES  
 50. REVISIONES  
 51. REVISIONES  
 52. REVISIONES  
 53. REVISIONES  
 54. REVISIONES  
 55. REVISIONES  
 56. REVISIONES  
 57. REVISIONES  
 58. REVISIONES  
 59. REVISIONES  
 60. REVISIONES  
 61. REVISIONES  
 62. REVISIONES  
 63. REVISIONES  
 64. REVISIONES  
 65. REVISIONES  
 66. REVISIONES  
 67. REVISIONES  
 68. REVISIONES  
 69. REVISIONES  
 70. REVISIONES  
 71. REVISIONES  
 72. REVISIONES  
 73. REVISIONES  
 74. REVISIONES  
 75. REVISIONES  
 76. REVISIONES  
 77. REVISIONES  
 78. REVISIONES  
 79. REVISIONES  
 80. REVISIONES  
 81. REVISIONES  
 82. REVISIONES  
 83. REVISIONES  
 84. REVISIONES  
 85. REVISIONES  
 86. REVISIONES  
 87. REVISIONES  
 88. REVISIONES  
 89. REVISIONES  
 90. REVISIONES  
 91. REVISIONES  
 92. REVISIONES  
 93. REVISIONES  
 94. REVISIONES  
 95. REVISIONES  
 96. REVISIONES  
 97. REVISIONES  
 98. REVISIONES  
 99. REVISIONES  
 100. REVISIONES

**EJECUCION HIPOTECARIA**  
 Vidal Hugo Álvarez Chávez  
 CASISTICA SOBRE  
 HIPOTECAS EN DOLARES  
 HIPOTECAS Y PEFIFICACION  
 CASOS DE MORA  
 Dependencia judicial  
 APENDICE LEGISLATIVO - JURISPRUDENCIA

**MODELOS DE DOCUMENTOS LABORALES**  
 Dra. M. M. IRIBARRÉN  
 CONTRATOS  
 TELEGRAMAS  
 LIQUIDACIONES  
 OTROS DOCUMENTOS  
 Segunda Edición  
 240 PÁGINAS

**ACCION JUDICIAL**  
 T. R. ALTAREZ CHAVEZ  
 y R. J. GIMENEZ  
 COMO DEL VALOR RESCATE  
 DEL SERVIDOR DEL FICSA  
 Caso Corte Nacional de Apelaciones  
 y Seguros Liquidacion  
 CUENTAS DE  
 JURISPRUDENCIA  
 LEGISLACION 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.)

Levalle 1282 - Piso 1° - Oficina 8 y 18  
 (C1848AAF) Ciudad Autónoma de Bs. As.  
 Teléfonos : (011) 4383-7678/8492  
 Fax : (011) 4383-7675  
 E-mail : edtpais@infevia.com.ar

ban. Todavía los arts. 105 y 110 de la LCT que mencionan a la participación en las utilidades como forma de pago de la remuneración parecen esperar ese nivel de profundidad del modelo que les dio origen.

Lo interesante de tomar contacto con los inicios históricos del proyecto de participación en las ganancias, es que se puede visualizar todavía en la actualidad los mismos objetivos para la tan trascendental medida, al mismo tiempo que se continúa dilatando su concreción efectiva.

En efecto, el año pasado, la Presidenta Cristina Fernández de Kirchner, en el encuentro anual de la Unión Industrial Argentina, criticó el proyecto de ley de participación en las ganancias presentado entonces por el diputado Héctor Recalde, afirmando al respecto que: "...ya hay empresas que acordaron distribuir sus utilidades, con lo que estoy muy de acuerdo, porque genera que se pongan la camiseta y defiendan a la empresa, pero se debe decidir entre empresarios y trabajadores; no lo puede imponer el Estado por la fuerza a través del Parlamento"<sup>3</sup>.

La defensa de la empresa como fundamento de la participación en las utilidades y la necesidad del acuerdo entre capital y trabajo para las medidas progresistas de mayor importancia, vuelven a resonar 110 años después de la misma manera en que lo hacía entonces el aterrado corresponsal del diario La Nación ante la dimensión que alcanzaban las nuevas huelgas europeas.

La paralización del aquel proyecto de ley parece demostrar, por un lado, la imposibilidad o dificultosa concreción de aquellas medidas que resultan de mayor profundidad para un determinado modelo económico-social, cuando la totalidad de los presupuestos de ese mode-

lo no se encuentran aún reunidos, en esta caso, la necesidad del acuerdo entre capital y trabajo. En segundo lugar, para el caso específico de la participación en las ganancias, se pueden apreciar los límites que el acuerdo entre capital y trabajo puede tener en este momento del sistema capitalista de producción —amenazado por una crisis mundial de incalculables dimensiones—, y hasta dónde llega la política de reconocer derechos a los trabajadores para la continuidad pacífica del sistema productivo, en detrimento de otras políticas puestas anteriormente en práctica por los sectores empresarios para lograr el mismo objetivo. ♦

**Notas**

1. Su verdadero nombre era Antonio Pellicer Paraire y era un anarquista catalán que fue miembro del Consejo Federal de la sección española de la Primera Internacional.
2. El nombre del corresponsal del diario La Nación era Anibal Latino.
3. El Litoral.com, edición online del 22/11/2011.





# Bartleby el escribiente

(Fragmento)

*Herman Melville*

**E**n primer lugar: soy un hombre que, desde la juventud en adelante, ha tenido la plena y profunda convicción de que el modo de vida más fácil es el mejor. De allí que, aunque pertenezco a una profesión proverbialmente enérgica y a veces nerviosa incluso hasta la turbulencia, nada de esa especie he tolerado que invadiera nunca mi paz. Soy uno de esos abogados sin ambición que nunca se dirigen a un jurado ni de ningún modo atraen el aplauso del público, sino que, en la serena tranquilidad de un retiro cómodo, hacen cómodos negocios entre los pagarés y las hipotecas y los títulos de propiedad de hombres ricos. (...)

Ahora bien, mis negocios originales —los de escribano de transferencias y buscador de títulos, y redactor de documentos recónditos de toda clase— aumentaron considerablemente cuando recibí el cargo de Asistente. Hubo entonces para los escribientes mucho trabajo. No sólo debí exigir a los empleados que ya tenía, sino que debí conseguir ayuda adicional.

En respuesta a mi aviso, un joven inmóvil estaba una mañana de pie en el umbral de mi oficina, que tenía la puerta abierta, pues era verano. Puedo ver ahora esa figura: ¡pálidamente pulcra, lastimosamente respetable, incurablemente desamparada! Era Bartleby. (...)

Al principio, Bartleby escribía en cantidades extraordinarias. Como si hubiera estado largamente hambriento de algo que copiar, parecía darse un atracón con mis documentos. No hacía ni una pausa para su digestión. Seguía el trazo día y noche, copiando a la luz del sol y a la luz de las velas. Me habría encantado su aplicación, si él hubiera sido jovialmente industrial. Pero escribía silenciosa, pálida, mecánicamente. (...)

Fue al tercer día, pienso, de que estaba él conmigo, y antes de que surgiera alguna necesidad de examinar sus escritos, que, urgido por completar un trabajito que tenía entre manos, llamé abruptamente a Bartleby. En la prisa y la natural expectativa de un acatamiento inmediato, me hallaba sentado con la cabeza inclinada sobre el original apoyado en el escritorio y la mano derecha al costado, algo nerviosamente extendida con la copia, de modo que, al instante de surgir de su retiro, Bartleby pudiera agarrarla y ponerse a trabajar sin la más mínima demora.

En esa misma actitud me hallaba sentado cuando lo llamé, indicándole rápido lo que se requería que hiciera, esto es, examinar conmigo un papelito. Imaginen mi sorpresa, más aún, mi consternación, cuando, sin moverse de su lugar privado, Bartleby, con una voz singularmente mansa y firme, contestó: “Preferiría no hacerlo”.

—Preferiría no hacerlo —repetí como un eco, levantándome con gran excitación y cruzando la sala a zancadas—. ¿Qué quiere decir con eso? ¿Es lunático usted? Quiero que me ayude a confrontar esta hoja, tómela— y la tendí hacia él.

—Preferiría no hacerlo— dijo.

Lo miré fijo. Su cara estaba flacamente serena; sus ojos grises, vagamente calmos. Ni una arruga de agitación ondulaba su persona. De haber habido la más mínima inquietud, ira, impaciencia o impertinencia en su actitud, en otras palabras, de haber habido en él cualquier cosa humana ordinaria, yo sin duda lo habría despedido del local. Pero tal como fue, lo mismo podría haber pensado en sacar a la calle mi pálido busto de Cicerón en yeso. Me quedé mirándolo un rato, mientras él seguía escribiendo, y luego volví a

sentarme ante mi escritorio. Esto es muy extraño, pensé. (...)

Pocos días después, Bartleby concluyó cuatro documentos extensos, cuadruplicados de un testimonio semanal tomado ante mí en la Suprema Corte de Equidad. Resultaba necesario examinarlos (...)

—¡Bartleby!, rápido, estoy esperando (...)

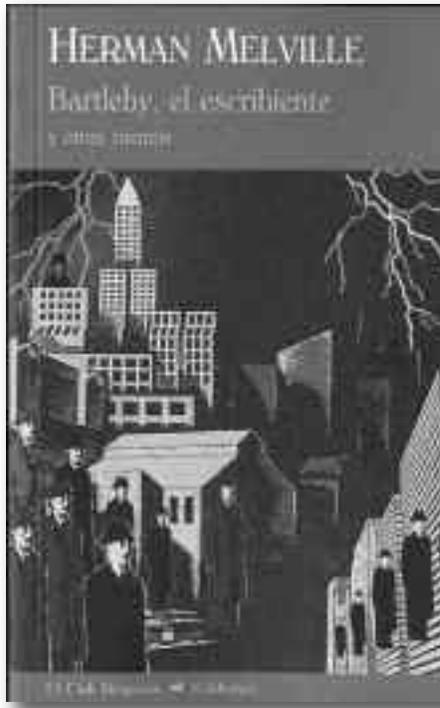
—¿Qué se requiere? —dijo mansamente.

—Las copias, las copias —dije yo apresurado—. Vamos a examinarlas. Tome —y le alargué el cuadruplicado.

—Preferiría no hacerlo —dijo, y desapareció tras el biombo.

Por algunos momentos me convertí en una estatua de sal, de pie a la cabeza de mi columna de empleados sentados. Recuperándome, avancé hacia el biombo y demandé la razón de tan extraordinaria conducta.

—¿Por qué se rehúsa?



—Preferiría no hacerlo. (...)

Nada exaspera tanto a una persona sería como una resistencia pasiva. Si el individuo resistido así no es de carácter inhumano, y el resistente es por completo inofensivo en su pasividad, entonces el primero, en sus mejores estados de ánimo, se esforzará caritativamente por interpretar con la imaginación lo que resulta imposible de resolver con el juicio. (...)

Parecería poco necesario proseguir con esta historia. La imaginación va a suplir fácilmente el exiguo relato del sepelio del pobre Bartleby. Pero, antes de despedirme del lector, permítaseme decir que si esta pequeña narración le ha interesado lo bastante para despertarle curiosidad en cuanto a quién fue Bartleby, y qué modo

de vida llevaba con anterioridad a que el presente narrador trabara relación con él, sólo puedo contestar que tal curiosidad la comparto plenamente, pero soy por completo incapaz de satisfacerla. (...)

*HERMAN MELVILLE nació el 1 de agosto de 1819 en la Ciudad de Nueva York. Es considerado uno de los tres pilares fundacionales de la literatura estadounidense, junto con Edgard Allan Poe y Walt Whitman. Su novela más famosa fue "Moby Dick". De la ficción breve, su narración más conocida es "Bartleby el escribiente", publicada a fines de 1853 y considerado uno de los relatos breves más célebres de la literatura universal. En ella se presenta a un personaje que, luego de ser empleado por un abogado, comienza a comportarse extrañamente, rehusando realizar las tareas que le son encomendadas, mediante la repetida frase "Preferiría no hacerlo" (I would prefer not to, en el original). Bartleby termina embarcando a su jefe en su propia locura, quien al descubrir que su empleado vive en su oficina, le exige abandonar el lugar, a lo que Bartleby responde con su clásica respuesta "preferiría no hacerlo", o bien "preferiría no hacer cambios por el momento", absurda respuesta que se sostiene incluso cuando se le comunica que ha sido despedido.*