

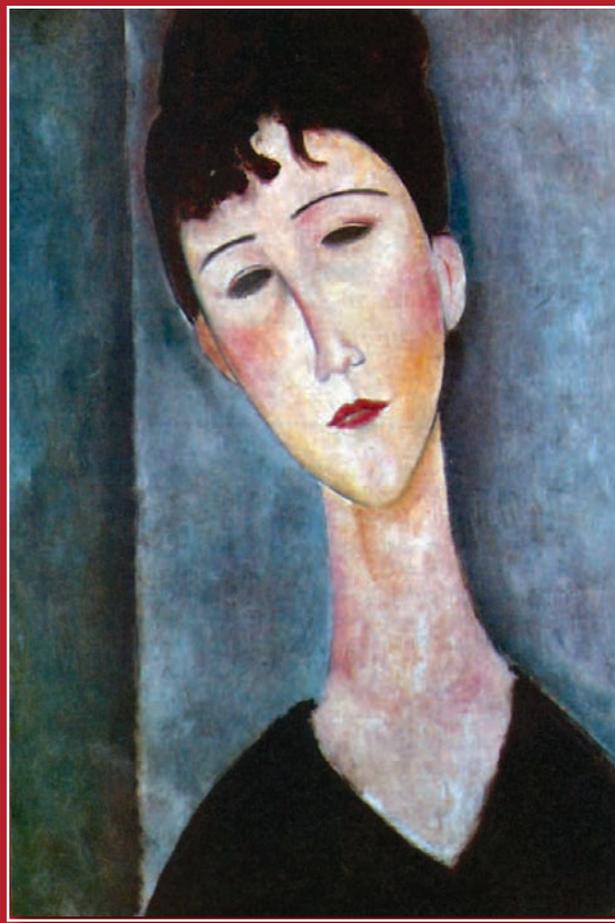
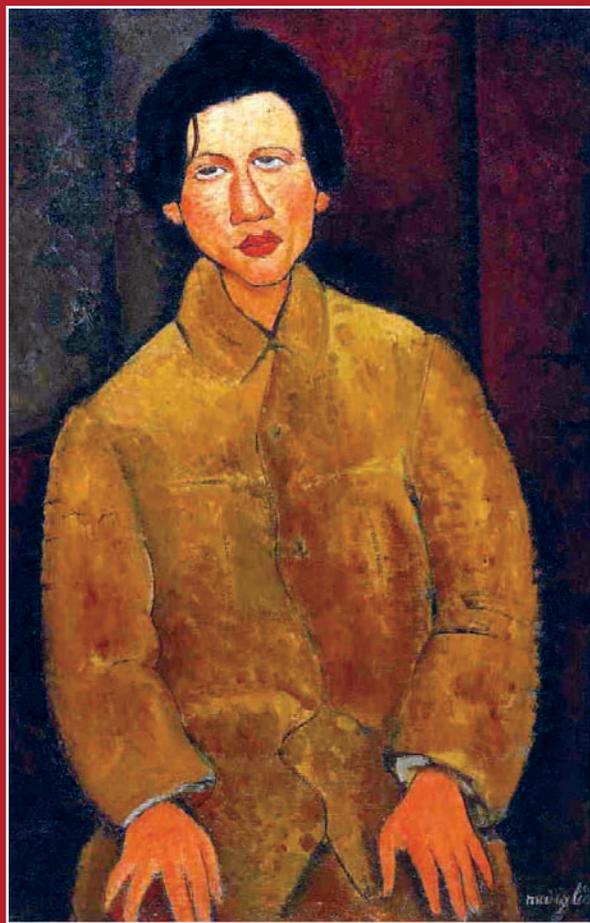
ASOCIACION DE ABOGADOS LABORALISTAS

LA CAUSA LABORAL



Para pensar el derecho del trabajo desde el principio protectorio.

Revista Bimestral • Año XIII • N° 56 • Diciembre de 2013 • ISSN 2346-8610



Autores

David Duarte

Enzo Cabrera

Leandro Recalde

Leandro Macía

Alejandro Musa

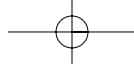
Oscar Birgin

Gonzalo Ralón

Agustina Miguel

Eduardo Tavani

N° 56



PROPIEDAD DE LA ASOCIACIÓN DE ABOGADOS LABORALISTAS

DIRECTOR
Alejandro Raúl Ferrari

CONSEJO DE REDACCIÓN
Luis Enrique Ramírez
Guillermo Pajoni
Fernando Vigo
Ciro Ramón Eyras
Cynthia Benzion
Carlos Pablo Sztternsztejn
León Piasek
Moisés Meik
Ana Clara Alfie

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 Eyras
Eduardo Tavani
Fernando Nuguer
Guillermo Pérez Crespo
Carlos Sztternsztejn
Matías Cremonte
Guillermo Gianibelli

Adolfo Matarrese
Ana Clara Alfie
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)

ISSN 2346-8610

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@yahoo.com.ar

Derecho de Propiedad Intelectual: 588179

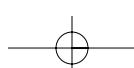
Imprenta:
Ediciones del País S.R.L.
Lavalle 1282, piso 1° Of. 8 y 10

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

s u m a r i o

EDITORIAL, por el Consejo de Redacción	2
DOCTRINA	
La responsabilidad social empresaria y la obediencia a la ley, por <i>David Duarte</i>	6
Acerca de la actualización de créditos por accidentes de trabajo, por <i>Enzo Cabrera</i>	12
La vigencia del "nuevo" texto del artículo 9 LCT, por <i>Leandro Recalde</i>	17
Un fallo que avanza en la protección integral de la maternidad y de la paternidad, por <i>Leandro Macía</i>	20
DOCTRINA – PROCEDIMIENTO LABORAL	
El beneficio de litigar sin gastos en la Justicia del Trabajo, por <i>Alejandro Musa</i>	24
PRÁCTICA LABORAL	
Los intereses de los créditos laborales en la actual coyuntura económica, por <i>Oscar Birgin</i>	29
INSTITUCIONALES	
Reuniones con el Consejo de la Magistratura	32
Reuniones con la Cámara del Trabajo	33
Nuestra Asociación participa en cursos de formación sindical	35
Nuevas Autoridades de la ALAL	35
Declaración sobre el estado actual de la Justicia Nacional del Trabajo	36
XXXIXas Jornadas de Derecho Laboral	39
... Y CIENCIAS SOCIALES	
Entre la inseguridad y la vulnerabilidad: los aportes de la sociología de Robert Castel, por <i>Gonzalo Ralón y Agustina Miguel</i>	45
LÁGRIMAS Y SONRISAS	50
LEGISLACIÓN	52
JURISPRUDENCIA	54
TRABAJO DE MEMORIA	
Clase obrera, terrorismo estatal, neoconservadurismo y luchas sociales en la Argentina de nuestro tiempo, por <i>Eduardo Tavani</i>	58
LA BUENA LETRA	
El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado (fragmento) Federico Engels	63

Imagen de tapa: Fragmentos de dos pinturas de Amedeo Modigliani (1884-1920)



La libertad, la democracia y la autonomía sindicales

La libertad, la democracia y la autonomía sindicales forman parte de aquellos principios de derecho colectivo que son materia de permanente preocupación y debate en el seno de nuestra Asociación. Si bien durante muchos años esta cuestión no fue abiertamente resaltada en nuestros documentos y artículos, se encontraba siempre latente en virtud de su invariable presencia, con diverso grado de intensidad, en la vida laboral.

El sistema de relaciones colectivas de trabajo contuvo siempre contradicciones que, si bien tenían expresiones concretas, no tomaban cuerpo, salvo excepciones históricas, en el conjunto de los trabajadores. Se trató entonces de un tema postergado, visto también las divergencias que se producían en nuestro ámbito, quizás influidos también por el devenir social que lo encuadraba y limitaba y los evidentes conflictos de interés intrasindicales que no pueden soslayarse en este debate.

No podemos tampoco dejar de lado la circunstancia de que, pese a haberse impuesto, desde la normatividad, lo que se denominó el modelo de “unidad promocionada”, la historia del movimiento obrero da cuenta de que -salvo excepciones absolutamente acotadas- siempre han existido divisiones que, en los hechos, han echado por tierra la pretendida unidad que la ley consagraba. Son los trabajadores, y no una norma legal, quienes en definitiva resuelven si hay o no unidad, entre quiénes y con qué alcances.

También es de destacar que la denominación “unidad promocionada” significa en su cuasi literalidad, que hay quien, desde afuera del colectivo de trabajadores, promociona la unidad. Ese “afuera” se trata, evidentemente del Estado, que es el que en nuestra normativa resuelve a qué asociación sindical se le otorga la mayor capacidad de acción y de representación que implica la personería gremial.

Y justamente este modelo comienza a resquebrajarse en la medida en que los trabajadores lo cuestionan sindical y políticamente. Es así que se conforman múltiples organizaciones por fuera de las estructuras establecidas; se desarrollan cuerpos de delegados

que se oponen a sus direcciones sindicales respectivas; se conforman comisiones internas que no responden a las comisiones directivas, en un movimiento molecular pero cada vez más profundo y que tiene una larga historia que excede este marco de análisis.

Es así que en la actualidad nos encontramos con el fenómeno cada vez más extendido de la existencia de 1513 sindicatos con personería gremial, 1480 sindicatos simplemente inscriptos y un número similar de sindicatos en trámite de inscripción, sin considerar una gran cantidad de organizaciones sindicales que no se encuadran en estos estados.

Se comprende entonces que luego de muchos años de silencio sobre el tema, la Corte Suprema de Justicia de la Nación haya puesto en serio cuestionamiento toda la estructura de la Ley de Asociaciones Sindicales vigente. En efecto, a partir de una serie de pronunciamientos, el Alto Tribunal ha sentado una doctrina que establece una relación directa entre los derechos humanos y los derechos de los trabajadores y su desarrollo en el derecho colectivo. Al solo efecto recordatorio, citamos los casos “Rossi Adriana M. c/Estado Nacional” (Fallos 332: 2715 del 9.12.09), “Alvarez Maximiliano y otros c/Cencosud SA” (Fallos 332: 2306 del 7.12.10), “ATE s/acción de inconstitucionalidad” (A.598 XLIII – 18.06.13), “ATE c/ Ministerio de Trabajo” (Fallos 331:2499 del 11.11.08). Este último fallo citado -pero en realidad el primero de la serie de pronunciamientos de la CSJN- resalta los principios de la libertad y de la democracia sindicales que luego desarrolla en los siguientes casos y que produce el toque final a un sistema de relaciones colectivas de trabajo en estado de coma. Se destaca en el citado pronunciamiento, la libertad del trabajador para afiliarse o desafiliarse libremente sin trabas o impedimentos de ninguna índole que puedan afectar su libre elección.

“... Y la libertad para los sindicatos, con el propósito de que puedan ser fundados y realizar sus actividades sin obstáculos o limitaciones del Estado, que reduzcan injustificadamente las funciones que les son propias: la promoción, ejercicio, defensa, fomento y protección de los intereses legítimos de orden sindical.

“Nosotros, observó el convencional constituyente Becerra, en 1957, no hemos calificado la forma del sindicalismo, y no lo podemos calificar porque somos respetuosos del derecho de asociación y del derecho de los obreros. Deseamos que los obreros agremiados libremente se den la forma sindical que mejor les parezca y que mejor crean que atiende a sus propios intereses” (Diario de Sesiones de la Convención Nacional Constituyente Año 1957, Congreso de la Nación, Buenos Aires, 1958, t. II, p. 1356; v. asimismo, entre otras, las intervenciones de los convencionales Jaureguiberry y Peña, ídem, ps. 1222 y 1257, respectivamente). El reconocimiento de un sindicato “por la simple inscripción en un registro especial”, como también lo dispone el art. 14 bis, resulta un elemento reforzador de esta última finalidad (v., asimismo, la exposición del convencional Prat, Diario de Sesiones, cit., t. II, p. 1401). La democracia, a su turno, fue reconocida como prenda de convivencia, de apertura franca y amplia hacia el pluralismo y la participación, tanto para la persona que libremente se incorpora a una organización, cuanto para las relaciones entre todas y cada una de éstas en el concierto de los sindicatos que, no menos libremente, los trabajadores deseen formar. La democracia gremial es un “signo” expresamente consagrado por el art. 14 bis (Albornoz c. Nación Argentina, Fallos: 306:2060, 2064 - 1984; Sindicato de Emplea-

dos de Comercio Capital Federal, Fallos: 310:1707 - 1987). El precepto constitucional, en consecuencia, manda que el régimen jurídico que se establezca en la materia, antes que impedir o entorpecer, debe dejar en libertad las mentadas actividades y fuerzas asociativas, en aras de que puedan desarrollarse en plenitud, vale decir, sin mengua de la participación, y del eventual pluralismo de sindicatos, que el propio universo laboral quiera darse. Los términos “libre y democrática” que menta el art. 14 bis, no por su especificidad y autonomía, dejan de ser recíprocamente complementarios.”

Nos hemos permitido transcribir este párrafo del pronunciamiento de la CSJN, porque resume, con indudable precisión, los principios de libertad y democracia sindicales reconocidos constitucionalmente (y los alcances o facultades, o diríamos mejor limitaciones, que tiene el Estado para intervenir en ese ámbito), principios que forman parte del ideario de nuestra Asociación.

Y confluyendo con todo lo expuesto, hay varios proyectos legislativos que avanzan para modificar radicalmente el sistema de relaciones colectivas de trabajo. Destacamos en ese sentido el anteproyecto presentado recientemente por los diputados Víctor De Gennaro y Claudio Lozano para su debate y en donde se resaltan estos principios de libertad y democracia sindicales y la necesidad de la autonomía respecto del Estado, abando-

nando el sistema de unicato sindical vigente en la actualidad.

Existen otros antecedentes, como los anteproyectos elaborados en su momento por la CTA, en los que, contemplando las observaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, se procuraba ampliar la tutela a los representantes sindicales de sindicatos simplemente inscriptos y equilibrar los derechos entre las asociaciones con y sin personería gremial, en materia de negociación colectiva, cobro de aportes y otras cuestiones esenciales para garantizar la igualdad de derechos entre sindicatos, independientemente de su condición, conforme la ley 23551.

Asimismo, en el ámbito de nuestra Asociación se ha avanzado sustancialmente en ese camino. En las XXXIXas Jornadas de Derecho Laboral realizadas en noviembre de este año en Mar del Plata, uno de los temas tratados fue justamente la cuestión de la libertad y la democracia sindicales. En ese amplio y profundo intercambio de ideas, donde es fundamental destacar la activa participación que predominó en el Taller, se debatieron aspectos esenciales que podrían formar parte de un proyecto de reforma integral al sistema y que sucintamente podemos enumerar del siguiente modo:

1) El estricto cumplimiento por parte del Ministerio de Trabajo del precepto constitucional que garantiza la organización libre y democrática mediante la simple

EDITORIAL

- inscripción en un registro especial, terminando con las trabas y con la discrecionalidad que administrativamente se imponen, a la conformación de nuevas asociaciones;
- 2) La modificación del paradigma de la representación, en particular lo que se refiere a la representación sindical en la empresa, visto la necesidad de la participación directa como forma de resolver asambleariamente las cuestiones que hacen a la vida laboral y social de los trabajadores;
 - 3) La no intervención del Estado o bien su limitación, a mérito de los exorbitantes poderes que se otorgan al Ministerio de Trabajo respecto del otorgamiento de la personería gremial y otras facultades que deben ser restrictivas, en tanto interfieren en la autonomía colectiva y en la vida interna asociacional;
 - 4) La modificación de aspectos del régimen electoral que fortalezcan la democracia sindical y la representatividad de los sindicatos, como por ejemplo la elección de la junta electoral por asamblea de trabajadores, la limitación de la reelección indefinida de las autoridades asociacionales, la inclusión de las minorías en los cuerpos directivos o la consagración de los derechos de las listas intervinientes en una elección sindical en lo referente a la entrega de los padrones electorales.
 - 5) De existir una normativa que establezca un régimen de organización sindical, aspecto que también fue objeto de discusión, que la misma se limite a los aspectos esenciales que hacen a la garantía de la libertad y democracia sindicales con

la más profunda autonomía respecto del Estado, dejando en manos de los trabajadores todo aquello que hace a su auto-organización.

- 6) La necesidad de clarificar, luego del dictado de los fallos de la Corte citados, que decretan la inconstitucionalidad del art. 41 de la ley 23551, las situaciones de concurrencia de más de una organización sindical convocando a elecciones de delegados para conformar la representación sindical en la empresa.

Podría alguien preguntarse porque la Asociación de Abogados Laboralistas plantea una editorial sobre este tema, siendo que genera tantas rispideces y conflictos y que, como se ve del debate ocurrido en las jornadas, genera también distintas ideas y posiciones, acaso incompatibles entre sí

La respuesta es que se trata de un tema que hoy forma parte del debate fundamental de los derechos de los trabajadores y somos concientes de que, como operadores jurídicos, podemos y debemos ayudar al desarrollo de esos derechos, teniendo siempre en cuenta que en definitiva son los trabajadores quienes deben resolver sobre su futuro.

Para concluir, dejamos establecidos cuatro pilares que son, para nosotros, irrenunciables, en lo que hace a la construcción de un sistema de relaciones colectivas de trabajo compatible con la garantía constitucional de una organización sindical libre y democrática, a saber:

AUTONOMÍA: Es fundamental que las organizaciones sindicales sean independientes del Estado, de los patrones y de los partidos políticos y que tengan una

amplia libertad para auto organizarse, respetando escrupulosamente la autonomía colectiva.

LIBERTAD SINDICAL: En sus dos aspectos: la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos que de ella derivan, terminando con los privilegios excesivos de las asociaciones con personería gremial; y la libertad de acción sindical, que implica necesariamente el reconocimiento de la autotutela del colectivo de trabajadores, así como un amplio ejercicio del derecho de huelga.

DEMOCRACIA SINDICAL: Como concepto y valor esencial hacia el interior de las asociaciones sindicales, que debe presidir la práctica diaria de las mismas y que constituye un dato decisivo a tener en cuenta, cualquiera sea el tipo de organización que los trabajadores pretendan darse.

TUTELA DE LOS REPRESENTANTES Y ACTIVISTAS SINDICALES: Debe estar efectivamente garantizada la estabilidad laboral amplia de todos los trabajadores que lleven a cabo acciones sindicales en el seno de la empresa y fuera de ella, cualquiera sea el grado de formalización de la asociación sindical a la que pertenezcan, o incluso aún cuando no pertenezcan a ninguna.

Estamos recorriendo un camino sinuoso y apasionante en el cual la transición será difícil y conflictiva, pero imprescindible. Es necesario que todos los sectores de la sociedad discutan el tema, y especialmente deben hacerlo los directamente concernidos, los trabajadores. A este debate convocamos. ♦

Consejo de Redacción

**SI LOS ACTORES TENEMOS
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO,
RECIBIMOS ÓRDENES PARA REALIZAR NUESTRA LABOR,
NOS EXIGEN EL CUMPLIMIENTO DE UN HORARIO,
DISCUTIMOS NUESTROS SALARIOS EN PARITARIAS
Y LOS EMPRESARIOS APORTAN Y APORTAMOS
A NUESTRA OBRA SOCIAL:
TENEMOS RELACIÓN DE
DEPENDENCIA**

**NO A LA EXIGENCIA DE FACTURACIÓN
PARA PODER TRABAJAR
LEY DE JUBILACIÓN
PARA EL ACTOR**



**CONSEJO
INTEGRAL**

**ASOCIACIÓN
ARGENTINA
DE ACTORES**

Alsina 1762 - C.A.B.A
Tel: (011) 5281-9900
www.actores.org.ar

La responsabilidad social empresaria y la obediencia a la ley

-----> por David Duarte

Introducción

La responsabilidad social empresaria (RSE) es el compromiso de la empresa de cooperar con el desarrollo de la comunidad donde se encuentra y de la sociedad en general. Es de carácter esencialmente voluntario y tiene una perspectiva tridimensional de la gestión, es decir: económica, ambiental y social.

Los factores que influyen en las empresas e instituciones, públicas y privadas, para desarrollar políticas de RSE son principalmente no financieros. Sin embargo, apunta al objetivo principal de toda empresa que se desarrolla en el sistema capitalista, la maximización de la riqueza, aunque a largo plazo.

Es una forma de multiplicar riquezas sacando provecho del comportamiento ético de manera voluntaria. Hay una planificación estructurada a escala global que ha instalado la idea de la existencia de que, en el mundo empresarial, algo está cambiando. La existencia de cadena de valor refieren, a una red de comportamientos entre empresas tendientes a mejorar su imagen frente a la sociedad. Claro que si es sólo mejorar la imagen y no tener efectivamente un resultado real en el cumplimiento de la ley, estamos transitando por un camino de ficciones. La RSE se presenta como un nuevo concepto de la rentabilidad, que mira a más largo plazo el negocio y que incorpora valores como la ética, la transparencia y la responsabilidad hacia la sociedad en la toma de decisiones.

Los cambios vertiginosos con la mundialización de la economía y las nuevas tecnologías de la comunicación muestran formas diversas de interrelaciones entre las personas y en la forma de comunicarse entre ellas, que impactan directamente en los comportamientos y los hábitos de cada uno.

Un signo de la época es la aparición de nuevos mercados. Las fluctuaciones económicas son acentuadas y asistimos perplejos a los signos de crisis económicas. Emergen nuevas hegemonías con una lógica diferente, que indican que el crecimiento económico con marginación social no es conveniente y genera malestar, antes que bienestar. Es la historia la que

nos enseña que el malestar social no le sirve a nadie, menos aún a los negocios.

Es por eso que se instala la idea de *desarrollo económico sustentable*. Tal idea de progreso no puede estar aislada de la de innovación, porque con ella se puede avanzar hacia el desarrollo y, para fortalecer las ideas innovadoras, se debe apuntar a la investigación, pues será ésta el motor de la expansión prometedor del futuro próspero. Tales objetivos requieren de formación y capacitación constante y un compromiso en la comunidad en la que se actúa.

Los cambios permanentes invitan a las empresas a su adaptación constante a esas transformaciones, porque necesariamente interactúa también, de manera no excluyente y vinculante, con todos los actores sociales.

La globalización del comportamiento ético empresarial

En la "Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y la Política Social" de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2006) se expresó que en el marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, las empresas pueden contribuir a la promoción del bienestar económico y social; a la mejora del nivel de vida y la satisfacción de las necesidades básicas; a la creación de oportunidades de empleo, tanto directa como indirectamente y a la promoción de los derechos humanos básicos.

Es por ello que se ha puesto en evidencia la importancia social de las empresas en la nueva mundialización de la economía y su marcada responsabilidad de enfoque tridimensional de la gestión en términos económicos, ambientales y sociales. Inmersa en ese cambio, la organización sustentable exige una interacción con Responsabilidad Social Empresarial, cuyos estándares mínimos fueron definidos sintéticamente en los llamados Diez Principios del Pacto Mundial, que están basados en declaraciones y convenciones universales, aplicados en cuatro bloques temáticos que tratan de Derechos Humanos, Medio Ambiente, Relaciones laborales y Anticorrupción.

DOCTRINA

La idea de la RSE no proviene de una norma jurídica, sea constitucional, internacional, de derechos humanos, ambiental, comercial, o laboral. Es un compromiso voluntario con los principios mencionados, desde una perspectiva ética. Sin embargo, eso no significa transformar las normas coercitivas en reglas morales, sino convencerse de que cumplir con las reglas vinculadas con lo social, ambiental y humano, genera una cadena de valor.

Esos valores morales, éticos, religiosos, son ajenos a la autoridad de los poderes públicos y se encuentran enraizados en la cultura. Es por esa razón que la RSE exige la adopción voluntaria de pautas de actuación, no solamente económicas, sino también éticas, sociales, ambientales y humanas.

Al incorporar valores como la ética en los negocios, la transparencia y la asunción de responsabilidad frente a la sociedad, la organización encontrará, con el tiempo, lazos más fuertes con sus proveedores, sus trabajadores, sus clientes y con

la población en general, porque generará una cadena de valor al motivar certidumbre con los que interactúa.

En la cadena de valor de las grandes empresas existe una interconexión entre proveedores y clientes en la que intervienen también pequeñas empresas enlazadas con aquéllas, estableciendo dependencia mutua de los componentes de la cadena. Cuando las empresas tratan de proveerse de otras que tengan y promuevan sus mismos valores, deberán tener criterios para seleccionar a sus proveedores. Cuando esos criterios incorporan pautas sociales y ambientales, se generará un enriquecimiento mutuo en la cadena de valor, pues las unas aprenderán de las otras, que les exigen y demandan tener una conducta social y ambiental sustentable. Es por esa razón que todo valor aportado a los clientes o proveedores, resultará un beneficio tangible a la hora de medir los resultados globales del desempeño de las organizaciones. Ese encadenamiento deter-

mina que la RSE no se sitúa solamente en las grandes empresas sino que también en las pequeñas y medianas, que son indispensables para la construcción de un desarrollo económico sustentable.

¿Cuál es la razón de la existencia de una Responsabilidad Social Empresaria por fuera del ordenamiento jurídico?

Si tratamos de conocer el fenómeno de parte de quien mejor puede revelar sobre asuntos empresarios, es Jorge Rodríguez Mancini, quien explicó en su trabajo "Responsabilidad Social Empresaria Constitución Nacional y Pecados Capitales", es que la RSE es "una preocupación que toma en cuenta las repercusiones de la acción productiva de las empresas sobre la sociedad y el medio ambiente y que las lleva voluntariamente a la adopción de conductas éticas, que rebalsan el mero cumplimiento de

**Licenciada
GABRIELA
MEIK**

Psicóloga

Psicoterapia
de adultos

Tel: 15 30397150

Ciudad Autónoma
Buenos Aires

**PERICIAS DE
ACCIDENTES**

En daños derivados de:

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

TODOS LOS FUEROS
CAPITAL Y PROVINCIA

Ing. Jorge O. Geretto
23 años de experiencia judicial
San Nicolás 4795 CP (1419)
Capital Federal,
TEL/FAX 4502-3014
Cel. 15+4053-1993
Email: jorgegeretto@arnet.com.ar

**MÉDICA
LEGISTA**

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. 2º, of. 33,
Capital Federal
Tel: 4382-2200
15-4578-5975
reitburdclara@yahoo.com.ar

las normas legales y que contribuyan al desarrollo sostenible de la salud y el bienestar general¹. Al respecto, Mario Elffman -quien revela la cosmovisión católica de Rodríguez Mancini al presentar la noción de “pecado” como una “preocupación” casi totalmente divorciada de toda conexión con lo teleológico- afirma que se trataría entonces de “un compromiso individual ético-religioso de un modelo de empresario católico practicante, ordenado a la evitación del pecado capital, como único medio de solucionar (desde la fe y no desde el derecho) la contradicción que aparece entre la hipótesis de asunción de los costos de la transformación de las empresa hacia la RSE, o pagar los costos nada terrenales por comportamientos extraños a la ética”².

Por otra parte, a las empresas que no les interesa el medio ambiente en donde se desenvuelven ni las consecuencias de su explotación, se las llama “empresas narcisistas” y esa fue la característica fundamental del modelo empresario del ideal del neoliberalismo. El mentor de esas políticas fue Milton Friedman (nobel de economía 1970), quien promocionaba un modelo de empresa “narcisista”. Afirmaba que la obligación moral de los directivos de la empresa era generar beneficios para los accionistas y que, por lo tanto, usar sus recursos para satisfacer otros fines sería un “robo” a los mismos. Todo lo contrario a la idea de RSE que estamos analizando.

La empresa “narcisista” se corresponde a la llamada “Teoría ética del egoísmo”. Según Adam Smith: “...como no podemos ser completamente conscientes de las consecuencias de nuestras acciones, nuestra única guía moral a nuestra disposición es la búsqueda de nuestros deseos y nuestros intereses. [...] Es aceptable que cada

persona persiga sus propios intereses porque ello produce un resultado moralmente deseable para la sociedad a través de lo que llamo la mano invisible del mercado. [...] en un mercado libre con competencia y buena información, las personas se darán cuenta de que la mejor manera de satisfacer sus deseos es participando en el mercado con buenos productos y ofertas, para ganar la preferencia del consumidor...”.

Sin embargo, la ficción del mercado tiene dos problemas. Uno es que no existe competencia perfecta. El otro es la distorsión de la información, tema que fue motivo de investigación y mereció un premio nobel de economía en el año 2001, Joseph Stiglitz, quien sobre: “La mano invisible del mercado” (de Adam Smith) advirtió que la razón de la crisis de los mercados, fue porque esa mano que todo lo puede y resuelve “es invisible porque nunca estuvo está allí”. La razón de los ortodoxos, sobre esta ficción de “la mano invisible”, se funda en una cuestión de fe y es tan irracional como la idea de prescindir de las reglas del Estado y sustituirla por las del mercado, en donde la razón del equilibrio se apoya en ese pensamiento esotérico.

En un mercado libre, con competencia y buena información, podría funcionar en teoría, pero la realidad muestra que la competencia no es perfecta y que la información es bastante distorsionada. El tema principal es que en la “competencia del mercado” hay “ganadores” y “perdedores”. El mercado, excluye a los perdedores, porque esa es su razón de ser. En cambio, el Estado no puede excluir a nadie, si quiere mantenerse medianamente sin conflictos.

Es demasiado pueril la idea de sustitución de las reglas del Estado por las supuestas reglas del mercado y en todo caso el problema radica en que no es que con la eliminación del Estado, desaparecen las

reglas. En todo caso, existirán otro tipo de reglas, que seguramente no serán democráticas, sino que serán las reglas de los que mayor poder tengan. Es por esa razón, que no sería posible una sociedad sin reglas, sino que debiéramos afirmar y defender la existencias de una sociedad “con reglas”, pero éstas deben ser producto del juego democrático, participativo y plural de toda la comunidad que responde a un pasado común y a sus raíces culturales, es decir que se puedan reconocer y consensuar pacíficamente.

Darse cuenta de la existencia de cuál es el camino correcto, o al menos, el sendero razonablemente posible y no producto de quien tenga más poder, es el establecimiento de ciertas reglas claras y concertadas por todos. Es que: “Nadie puede darse cuenta que una línea esta torcida a menos que tenga una línea recta al lado” (Sócrates). Es necesario contar con la presencia del Estado a fin de orientar los fines políticos y sociales de las mayorías, expresados democráticamente. Cuando advertimos la falta de una definición en cuanto a esos fines, nos alejamos del pragmatismo y nos situamos en cuestiones éticas. Uno de los principales problemas que generó el desembarco del neoliberalismo, fue la existencia de fallas en las reglas éticas en la sociedad y –principalmente- en la democracia representativa. Según Bernardo Kliksberg la primera falla ética consiste en que el Estado abandonó su misión de proteger el interés colectivo en campos estratégicos; la segunda falla, en la conducta de los altos ejecutivos financieros; y la tercera, en los sesgos de las agencias calificadoras de riesgos.

Aquél pensamiento económico ortodoxo montó una ideología que se caracterizó por promover la empresa “narcisista” que antes definíamos, con el único objetivo de

DOCTRINA

maximizar las ganancias, en tanto cualquiera otro implicaría distorsión e incremento de costos, circunstancias incompatibles con dicha maximización.

La empresa moderna sustentable debe cambiar esa óptica narcisista y tener mayor compromiso con la comunidad con la que se desarrolla. Este planteo es negado por el ultraliberalismo global, pues las oportunidades que brinda la crisis son aprovechadas por las inversiones, que emigran a los lugares que tienen mayor precariedad laboral. Es allí donde los costos laborales se reducen totalmente y, si existe trabajo forzoso o trabajo infantil, mejor rentabilidad tendrá el capital. El problema que plantea este modelo de relaciones laborales precarias, es que se están desarrollando bolsos de pobreza estructural que hace inestable cualquier modelo social y político. Tornan menos placenteros los lugares en dónde ir a gastar la riqueza que se acumula como consecuencia de tal precariedad, volviendo inestable cualquier proyecto a mediano plazo, razones que dificultan el desarrollo de la empresa "narcisista" en el futuro.

Las conductas ejemplares revelan más que las palabras

Un ejemplo de empresa que se dice comprometida con la RSE es la firma "Chevron", la que se ha encargado de difundir su filosofía a través de la *web*, explicando quiénes son, qué hacen, en qué creen y qué planifican cumplir. Afirman que "en la esencia de La Filosofía de Chevron se encuentra nuestra visión...". Dicen ser la "empresa global" de energía más admirada, por su gente, sus alianzas y su desempeño. Y que llevan a cabo sus negocios "...con responsabilidad social y ética. Respetamos las leyes; apoya-

mos los derechos humanos universales; protegemos el ambiente y beneficiamos a las comunidades donde operamos..."³.

Después que el Gobernador Sapag, en el mes de noviembre de 2012, llamara a la reflexión acerca de la inconveniencia de que se embargara a Chevron en la Argentina por parte de los jueces de Ecuador, debido a las inversiones de la misma en "Vaca Muerta", Chevron Argentina decidió "voluntariamente" construir viviendas sociales en la provincia del Neuquén, en conjunto con la ONG "Un Techo Para Mi País". Se trata de un plan de construcción de veinticuatro viviendas en el barrio Almafuerte.

Ahora bien ¿Por qué los jueces ecuatorianos embargaron a "Chevron"? Resulta que después de diez años de proceso legal, en 2003, la corte estadounidense decidió que la empresa debía someterse a la justicia ecuatoriana. Los demandantes representan cinco nacionalidades indígenas, ochenta comunidades, y más de 30000 personas, quienes quieren que Chevron repare las zonas afectadas por los daños colaterales provocados por la explotación petrolera. La empresa sostiene que ya ha limpiado la zona suficientemente. La razón del embargo en la Argentina tiene este juicio detrás y esta historia negra que se vincula con los daños a los derechos humanos de las poblaciones, mayoritariamente originarias. A raíz de la explotación del petróleo en el norte de Ecuador (alrededor de la ciudad Lago Agrio) entre 1972 y 1992, la empresa extrajo 1.5 mil millones de barriles de petróleo; durante el proceso intencionadamente vertió 19 mil millones de galones de residuos en la región y derramó 17 millones de galones de petróleo⁴. Algunas organizaciones ecologistas lo han llamado como el peor desastre petrolero del mundo. La compañía

Ediciones del País

Ediciones del País

DERECHO LABORAL PRACTICO
Dra. M. M. IRIBARREN

JUNIO 2003

TELEGRAMAS
LIQUIDACIONES FINALES
ESCRITOS JUDICIALES
JURISPRUDENCIA
APÉNDICE LEGISLATIVO

232 PAGINAS

EJECUCION HIPOTECARIA
Victor Hugo Álvarez Chávez

CASUÍSTICA SOBRE
HIPOTECAS EN DOLARES
HIPOTECAS Y PESIFICACIÓN
CASOS DE MORA

- Segunda edición Ampliada -

APÉNDICE LEGISLATIVO - JURISPRUDENCIA

MODELOS DE DOCUMENTOS LABORALES
Dra. M. M. IRIBARREN

CONTRATOS
TELEGRAMAS
LIQUIDACIONES
OTROS DOCUMENTOS

- Cuarta Edición -
240 PÁGINAS

V. H. ÁLVAREZ CHÁVEZ
y N. J. GIMÉNEZ

ACCIÓN JUDICIAL
COBRO DEL VALOR RESCATE
DEL SEGURO DE VIDA

Caso Caja Nacional de Ahorro
y Seguro en Liquidación

COMENTARIOS
JURISPRUDENCIA
LEGISLACIÓN APLICABLE

MODELO DE DEMANDA EXPLICADO

JUNIO 2003

MODELO DE DEMANDA EXPLICADO

Códigos
(Nación - Prov. de Bs. As.)

Códigos de Bolsillo
(Nación - Prov. de Bs. As.)

Leyes y Decretos
(Nación - Prov. de Bs. As.)

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

está acusada de no limpiar suficientemente la región a su salida en 1992 y de ignorar sus responsabilidades para con las comunidades afectadas por sus actividades. En cuanto a los daños a la salud, aparece que las tasas de cáncer, de abortos espontáneos y de leucemia infantil en zonas afectadas por la contaminación son más altas que las normales. El agua de la zona está contaminada por toxinas relacionadas a la industria petrolera y el resultado es que la gente que vive en la región no tiene acceso a agua potable. En cuanto a los Pueblos Originarios, la pérdida de tierra sufrida por comunidades indígenas a través de la contaminación y desplazamiento, amenaza su estilo de vida y su capacidad de reproducción cultural y social. Los treinta mil damnificados, no quieren una indemnización individual sino que pretenden que la empresa haga una reparación ambiental, construya hospitales, escuelas y suministro de agua potable. Todavía no se ha podido concretar la sentencia, mientras tanto seguirá pendiente la responsabilidad de la empresa frente a la obligación judicial, al menos en Ecuador. Es difícil pensar, en una empresa que dice que “globalmente” cumple con la RSE si, según los jueces ecuatorianos, no cumplió con normas ambientales, tampoco con la sentencia condenatoria.

La preocupación global por las multinacionales sin moral

La preocupación no significa que se estén produciendo cambios sustanciales por la depredación capitalista. Sin embargo, a pesar de los desastres ambientales, desocupación y pobreza que a diario asistimos como meros espectadores del cine catástrofe, existen algunos cambios en el

campo internacional. Por ejemplo, la Organización Mundial del Comercio (OMC) asumió un compromiso activo con el desarrollo sustentable. Es en el año 1996, en Singapur, que advierte los efectos negativos de la mundialización de la economía y declara: “Respetar las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente, y confirmar su apoyo a la labor de la OIT”. En realidad, fue por presión de EEUU, que de manera unilateral utilizaba cláusulas sociales, como barreras para-arancelarias, a fin de frenar todos los productos importados de los países asiáticos que no cumplieran con normas mínimas de la OIT, en la medida en que para su elaboración se precarizaba el trabajo para abaratar costos, compitiendo con la producción local de EEUU. Claro que para ese entonces, no estaban definidas cuáles eran esas normas mínimas internacionales de la OIT, que debían ser respetadas por esos países exportadores, principalmente por los llamados “tigres asiáticos”. Dos años después se formula la Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), donde se propone respetar, promover y hacer realidad la libertad de asociación y la libertad sindical, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, además de la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la erradicación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Una década después el balance fue bastante negativo para la economía de mercado global y en el año 2006 la OIT, con otra crisis en crecimiento, formula los “Principios de la Declaración Tripartita de la OIT sobre Empresas Multinacionales (EMN)”. Allí se establece la realización de una política general de formación, de empleo, de las condi-

ciones de trabajo y vida, de las relaciones de trabajo y, para ello, propone a las EMN: a) Obedecer las leyes nacionales y respetar las normas internacionales; b) Contribuir a hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo; c) Celebrar consultas con los gobiernos y con las organizaciones de empleadores y trabajadores para asegurarse que sus operaciones tengan en cuenta las prioridades nacionales de desarrollo.

Desatada la crisis mundial en el año 2008 la OIT realiza la “Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa” (junio 2008). Esta línea se pone en las antípodas del liberalismo y es adoptada frente a la crisis. Esta declaración tripartita adopta como objetivo: “Fortalecer la capacidad de la OIT de promover la Agenda de Trabajo Decente y forjar una respuesta efectiva a los crecientes desafíos de la globalización”.

Al año siguiente (2009) la OIT formula el “Pacto mundial para el empleo” basado en el programa para el trabajo decente, que tiene por objetivos: a) promover el cumplimiento de los principios y los derechos fundamentales en el trabajo; b) promover el empleo y la creación de empresas; c) ampliar la protección social y d) reforzar el diálogo social. El “Pacto mundial para el empleo” establece un decálogo de principios. Es así que se consagran “Los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas”, los que están basados en declaraciones y convenciones universales⁵ aplicadas en cuatro áreas: 1. Derechos Humanos, 2. Medio Ambiente, 3. Estándares Laborales y, 4. Anticorrupción.

Respecto a **Derechos Humanos**: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro

de su ámbito de influencia. Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

En cuanto a los “**Estándares Laborales**”: Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Referido a “**Medio Ambiente**” Principio 7: Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales; Principio 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental y Principio 9: Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

Por último, “**Lucha contra la corrupción**”, Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

En ese contexto internacional, la RSE aparece como una exigencia ética de la sociedad, pero al mismo tiempo es el modo en que la empresa pueda reciclarse para el siglo XXI. Las reglas básicas de la RSE son: a) *Políticas de personal que respeten los derechos de los integrantes de la empresa y favorezcan su desarrollo.* b) *Transparencia y buen gobierno corporativo.* c) *Juego limpio con el consumidor.* d) *Políticas activas de protección del medio ambiente.* e) *Integración a los grandes temas que hacen al bienestar común.* f) *No practicar un doble código de ética.* Existe una relación entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Res-

ponsabilidad Social del Estado. Es un tipo de relación llamada “sinérgica”, porque el compromiso es mutuo, el cual permite establecer una agenda en común frente a problemas que afecten a la sociedad. En esa línea, el Ministerio de Trabajo de la Nación ha constituido un sistema llamado “Red Argentina del Pacto Global”, la que se caracteriza por realizar una actuación público-privada sobre la RSE. De tal manera que se ha realizado una suscripción del Programa de Trabajo Decente por Argentina 2008-2011 entre la OIT y los mandantes nacionales.

Conclusión

La RSE es una forma de gestión que se define por la relación ética y transparente de la empresa con todos los que relaciona, no resigna su finalidad última (maximizar riquezas) porque una buena confianza “vende” y el consumidor o ciudadano “compra”. Es decir, si bien a largo plazo, el fin de lucro igual está presente, porque forma parte del negocio y no de los fines filantrópicos y de pura generosidad (Elffman, M. obra citada), se propone metas compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad. Sin embargo, esto no debe significar un abandono de la juridicidad. Contempla la preservación de recursos ambientales y culturales para generaciones futuras, el respeto de la diversidad, la promoción de la reducción de las desigualdades sociales, la satisfacción de las necesidades del presente sin comprometer las de las futuras generaciones. Estas cuestiones parte esenciales de la RSE, también forman parte del ordenamiento jurídico, máxime la exigibilidad horizontal del respeto de los derechos humanos fundamentales, económicos, sociales y culturales.

La RSE tiene por objetivo que se desarrollen las siguientes áreas: **1.**

Relaciones Laborales: a) Diálogo y relaciones laborales; b) Políticas en salud y seguridad en el trabajo; c) Capacitación y formación profesional.

2. Relaciones Sociales: a) Comunidad; b) Familia; c) Clientes; Proveedores. **3. Responsabilidad Ambiental:** a) Políticas medioambientales a favor de la comunidad; b) Programas para capacitar al personal sobre el cuidado del medio ambiente.

En cuanto a las “Relaciones laborales”, podemos agregar que se debe obedecer: a) el estricto cumplimiento con las obligaciones legales y las normas laborales; b) ocuparse seguridad y medio ambiente del trabajo; c) programas de capacitación a fin de promover el crecimiento profesional y personal de sus trabajadores; d) enriquecer el capital humano mejorando el clima laboral. Tenemos que recordar que los “Principios de la Declaración Tripartita de la OIT sobre EMN” (2006) precisó respecto a las “Condiciones de trabajo y vida”: 1. Mantener el máximo nivel de seguridad e higiene en el trabajo; 2. Examinar las causas de los riesgos a la seguridad e higiene en el trabajo. 3. Dar información sobre las buenas prácticas que observan en otros países y poner en obra las mejoras necesarias. En definitiva, una buena RSE, es decir, eficiente, es aquella que empieza, por lo menos, con obedecer la ley. ♦

Notas

1. Rodríguez Mancini, J. Revista La Ley, del 7 de setiembre de 2011, pág. 1.
2. Elffman, Mario. “La Responsabilidad Social empresarial y la elusión de la responsabilidad jurídica”, Revista La Causa Laboral, n° 50, marzo de 2012, pág.16.
3. Ver: <http://www.chevron.com/documents/pdf/chevronwayspanish.pdf>
4. para referencia, la catástrofe Exxon-Valdez derramó 11 millones
5. Las normas internacionales que se tienen en cuenta son: 1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos; 2. La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo; 3. Organización Internacional del Trabajo; 4. La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo; 5. La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Acerca de la actualización de créditos por accidentes de trabajo

-----> por Enzo Cabrera

I. La indemnización como deuda de valor

El adjetivo “indemne” proviene del latín “*indemnis*” (sin daño, salvo, incólume) formado con el prefijo negativo “*in*” y la raíz de la palabra –*damnum*– (daño, perjuicio) con una apofonía o cambio de timbre de la vocal radical, de donde también proceden palabras como indemnizar, daño, dañino o condenar. O bien indemnizar, que de acuerdo a su etimología significa: dejar libre de daño al que lo ha sufrido. La trascendencia del vocablo en este trabajo cobra radical importancia cuando pretendemos desentramar su naturaleza jurídica, puesto que a partir de ello podremos considerar que la indemnización por infortunio laboral encuadra en las denominadas “deudas de valor” y que como tal deberá ser estimada al tiempo de la sentencia, o bien de la liquidación y no del infortunio.

Este concepto de “deuda de valor” no representa ninguna concepción vanguardista. Surgió en Europa como medio de hacer frente a crisis económicas. En países como la Argentina resulta de público conocimiento que, en líneas generales, las crisis económicas se caracterizan por altas tasas de inflación y depreciación de la moneda. De allí la importancia de sujetar determinadas obligaciones **no a su equivalente en dinero** sino a un **valor**. Un valor en sí mismo, independiente –en principio– del valor de la cosa en moneda. ¿Por qué decimos en principio? Porque, tarde o temprano, habrá un momento en que deba hacerse la equivalencia entre el “valor” y el dinero. Ese momento –y no otro– será cuando la obligación deba cancelarse.

Al respecto sostiene Borda que en sentido lato, hay deuda de dinero siempre que alguien esté obligado a entregar una determinada suma a otra persona. En sentido estricto, la deuda dineraria pura es un concepto que debe ser distinguido de otras obligaciones que también se traducen, en definitiva, en la entrega de una suma de dinero pero que, sin embargo, no son deudas dinerarias puras.

En las deudas dinerarias el objeto de la deuda es la moneda misma, un determinado monto de

medios de pago; la cantidad debida se encuentra originariamente determinada en una suma de dinero.

En las deudas de valor el acreedor tiene derecho a exigir un valor o utilidad destinado a compensar la prestación o a resarcir el daño sufrido. Es verdad que el pago se hará finalmente en dinero pero lo debido no es una cantidad de éste sino un valor que habrá que medir con moneda. La obligación de pagar \$ 100.000 documentados en un pagaré, es una deuda dineraria pura; *la de pagar los daños y perjuicios resultantes de un accidente de tránsito, es una deuda de valor*.¹

Incluso Llambías ha llegado a decir que son *deudas de valor* “*todas las que tienen un objeto distinto del dinero*”,² en frase que expresa con amplitud de criterio la magnitud y comprensión de esta categoría jurídica.

Clarificado entonces el concepto que entiende a la indemnización como una deuda de valor, resulta necesario destacar que, en materia de infortunios laborales, su aplicación a las liquidaciones que se efectúen para tasar los rubros admisibles, constituye un verdadero acto de justicia y se erige en una solución eficaz para salvaguardar el crédito del trabajador. (Ver también Félix Trigo Represas “*Deudas de dinero y deudas de valor. Significado actual de la distinción*” Revista de Derecho Comunitario y Privado. Tomo 2001-2-25)

Ello se ve claramente reflejado en un cimiento precedente dictado por la Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en la que el Vocal Néstor Rodríguez Brunengo, que integró el voto mayoritario, señaló: “*Comparto la postura doctrinaria de que la indemnización a la que resulta acreedor un trabajador ante un infortunio laboral es una deuda de valor y no dineraria....Así, toda acción, tarifada o no, por infortunio, responde a una deuda de valor y arrastra a la necesaria declaración de inconstitucionalidad de sus previsiones en cuanto pretendan desactivar o desmerecer la íntegra reparación del daño causado*” (Causa Nº 31.874/06 -Sala VII- Juzgado Nº 71, 26 de octubre de 2011, “F., F. D. c/ Saevent Empresa de Servicios Eventuales S.R.L. y Otro s/ accidente acción civil).

II. La coyuntura actual: inflación, depreciación y duración de los juicios laborales

Sentado ello y atendiendo a que resulta de público y notorio conocimiento que todo proceso de crecimiento macroeconómico con tasas porcentuales cercanas al 8%, como el que nuestro país se encuentra atravesando de un tiempo a esta parte, viene acompañado de períodos inflacionarios en que las deudas reclamadas a valores nominales históricos, más las tasas de interés que permitan amortizar la depreciación de capital, no logran cumplir el objetivo de mantener indemne el crédito reclamado, por lo que resultan importantes decisiones judiciales tendientes a sostener incólumes tales acreencias, particularmente cuando se trata de indemnizaciones de naturaleza laboral.

Ahondando en lo expuesto, estadísticamente, informa el INDEC que la variación salarial

interanual arroja de promedio en las distintas actividades un porcentual equivalente al 26% (véase al respecto datos oficiales publicados en sitio web del INDEC). El derecho del trabajo no puede ser indiferente frente al fenómeno inflacionario; es más: no debe. Porque teniendo en cuenta su rol preponderante en la articulación de capital y trabajo (y en términos marxistas, en el proceso de obtención de plusvalía) no puede desatender fenómenos que impactan estrictamente en la remuneración y la economía del trabajador.

Al mismo tiempo, la inflación repercute directamente en distintas áreas: las remuneraciones salariales, las indemnizaciones, los beneficios previsionales.

A ello debe adunarse otra variable de cardinal incidencia: según lo ha referenciado la CSJN, los procesos por reparación de daños y perjuicios en accidentes de trabajo tienen una *duración* aproximada de entre 3 a 4 años.³

Recapitulando, tenemos hasta aquí: salarios depreciados, tasas de inflación que oscilan (según las distintas mediciones) entre el 15% al 25% y prolongación de los juicios por accidentes y enfermedades del trabajo de aproximadamente 3,5 a 4 años; circunstancias éstas que deben persuadirnos de la entidad del problema y de la necesidad de reajustar las variables con que se materializan las fórmulas o cálculos indemnizatorios. Pues todo ello tiene como consecuencia natural que el valor nominal histórico se habrá depreciado al momento del efectivo pago en un porcentaje que oscilará entre el 75 % al 100 % del crédito originario.

Traduciendo ello a números concretos, habremos de obtener cifras preocupantes. En ese orden, no está demás abreviar en las siguientes consideraciones: Nótese por ejemplo la evolución del Salario Mínimo Vital y Móvil desde diciembre 2008 (\$ 1240) a febrero 2013 (\$ 2875). Ello representa un *CIEN-*

ABOGADO LABORALISTA

GUILLERMO PAJONI

Avenida de Mayo 1370
Piso 7° 160
(1362) Capital Federal
Teléfono:
4381-4323
pajoni_guille@ciudad.com.ar

Luis Enrique Ramírez

ABOGADO

Supervisión de demandas por siniestros laborales

Tel: 4375-4100
4375-6300

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

TO TREINTA Y TRES (133%) POR CIENTO, de variación salarial, en el piso mínimo que habrá de tomarse de referencia para efectuar el cálculo indemnizatorio.

De este modo, sosteniendo el actual estado de cosas, se termina por invertir la pirámide jurídica, **privilegiando al deudor de crédito por sobre el acreedor** del mismo, beneficiando injustamente al deudor, quien mientras dure el trámite del juicio, podrá inclusive beneficiarse con su prolongación. Adviértase a título de ejemplo, que el deudor del crédito podría ejecutar una inversión carente de riesgo, colocando el capital reclamado a plazo fijo desde el inicio del proceso, el que devengaría una rentabilidad que oscilaría entre el 15% y el 19% anual por el mero transcurso del tiempo. Ello así, en cuatro años, el incumplidor vería acrecentado su patrimonio en un **CIENTO CINCO POR CIENTO (105%)**, mientras que el trabajador deberá absorber el coste de la inflación y de la depreciación. Se trata de un absurdo.

III. El salario como requisito ineludible de las formulas indemnizatorias

Sabido es que todo cálculo actuarial o formula matemática utilizada para justipreciar los daños emergentes derivados de accidentes de trabajo contiene, integra y aplica como variable ineludible, el salario. En una breve revisión histórica sobre la materia puede afirmarse que desde hace aproximadamente 35 años y aún habiéndose modificado en varias oportunidades la legislación de riesgos del trabajo, ha resultado una conducta invariable, sellada por la jurisprudencia de todo el país, la utilización de formulas matemáticas para la tasación de los daños incapacitantes pade-

cidos por los trabajadores luego de un siniestro laboral.

En apretada síntesis, podrá afirmarse que la evolución jurisprudencial desde “Vuotto”⁴, el ulterior “Aróstegui”⁵ y finalmente, de la jurisprudencia dominante en materia de cuantificación reparatoria en infortunios laborales “Méndez”⁶, y aún otras utilizadas fundamentalmente en distintas provincias: Las Heras - Requena, Marshall en Córdoba, “*fórmula matemática*” o “*fórmula polinómica*” o “*de capital amortizable*” en Bahía Blanca, uniformemente habrá de tomarse como variable *el salario*, cuestión que a los fines de esta ponencia resulta de axial importancia.

IV. La inaplicabilidad de ley 23.928 a los créditos derivados de accidentes y enfermedades de trabajo

Hemos de abordar en este acápite, uno de los principales obstáculos para el cometido de este trabajo, como lo es la “indexación”, término que pareciera maldito y prohibitivo, para cualquier clase de planteo efectuado a los tribunales. Pero veamos:

Se ha definido a la *indexación* como la operación de reajuste de una moneda en función de determinados índices o indicadores (moneda extranjera, oro) Es, en definitiva, **un proceso u operación resarcitorio de la inflación**.

Así lo estableció el art. 7 de la ley 23.928, al determinar que: “*El deudor de una obligación de dar una suma determinada de pesos cumple su obligación dando el día de su vencimiento la cantidad nominalmente expresada. En ningún caso se admitirá actualización monetaria, indexación por precios, variación de costos o repotenciación de deudas, cualquiera fuere su causa...*”.

Hemos afirmado antes que la deuda por accidentes de trabajo es una deuda de valor y que, como tal, no se encuentra alcanzada por las prescripciones emanadas de la ley 23.928. Ello por cuanto al no encontrarse determinado “ab initio” el monto líquido que deberá percibir el trabajador, no podrá resultar alcanzado por los términos de la norma transcrita.

En ese sentido se ha pronunciado la jurisprudencia, determinando que las deudas de valor no se actualizan ni se indexan dado que: “...dichas deudas no se “actualizan” estrictamente hablando, sino que se determinan. No son deudas de dinero sino de valor, y su variación es en realidad la del dinero en relación a ese valor que permanece en sí mismo inmutable. Sólo esta concepción puede permitir que se afirme que variar un capital ya adeudado no es contrario a la Ley 23.928”. (CC0103 LP 238718 RSD-9-2 S 26-2-2002, Juez Roncoroni; “La indemnización por infortunio laboral como deuda de valor”; Eduardo E. Curutchet, ERREIUS Doctrina, Publicado en el Compendio Jurídico N° 62 – Mayo 2012.

Ahora bien, en este escenario, el concepto de la “deuda de valor” se mueve en un plano diferente de las obligaciones de dinero. Al no tratarse de obligaciones en dinero se encuentran exentas de obedecer las leyes que rigen y limitan esa actividad. Y en este orden no están alcanzadas por las leyes de convertibilidad o la prohibición de indexar (Leyes 23.928 y 25.561), dado que no se indexan ni se ajustan, **sino que se paga un valor debido**.⁷ *He allí su atractivo*.

V. Las posibles soluciones

Sintetizando la problemática expuesta, es fundamental tener en

claro desde dónde se parte. Y se parte de un criterio estrictamente jurídico consistente en la adopción de la concepción de las indemnizaciones como deudas de valor y no como deudas dinerarias. Precisado ese alcance y expuesta la problemática de los créditos laborales y su tasación, resta simplemente el planteo de las soluciones posibles y de cuál o cuales serán los momentos oportunos y apropiados para su metamorfosis a una deuda exigible y ejecutable. Entonces esta *deuda de valor* requerirá de una determinación previa que nos permita traducirla en una suma líquida y determinable en dinero. Ahora bien, **¿cuál es el momento más eficaz para determinar la deuda de valor?**:

Existen diversas tesis sobre el momento en que debe determinarse una deuda de valor: al momento del hecho; al momento de la sentencia; en un momento posterior más próximo al pago; o bien al momento de practicar planilla de liquidación.

Naturalmente, hemos de inclinarnos por la citada en último término, dado que es aquélla la que refleja más fielmente el propósito de este trabajo. Pues, como venimos afirmando, la reparación de daños por accidentes y enfermedades de trabajo requiere, para su ejecución, la declaración de certeza del juez, materializada en una sentencia. Declararla sin guardar relación con el salario de la época de la declaración (sentencia) y fijarlo en un pasado al que se debe revivir a partir del mérito de la mora, es una virtualidad anacrónica e inequitativa apoyada en un error de la norma, pensada sin considerar el tiempo que conllevan los reclamos judiciales.

Declararlo en función del presente, (sentencia) o bien, al momento de practicar planilla de

liquidación, es otra virtualidad equitativa, **porque responde al fin de la obligación de valor en cuanto al daño todavía no reparado**.

Y si como afirmara, no se trata la presente de una teoría innovadora que pretende desequilibrar la ecuación económica de empleados y aseguradoras de riesgos del trabajo, hemos de encontrar correspondencia con nuestras aseveraciones en precedentes judiciales.

Veamos entonces dicha correlación: Ya en el año 1981, también en un caso de accidente de trabajo, "Gómez Reyes, Virgilio v. Tintorería Industrial Muller y Cía. S.A." 31/07/1981, JA 1982-I-297, la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, dijo: "Tratándose de una típica "deuda de valor" **su importe debe quedar expresado en moneda con valor vigente a la fecha de su determinación judicial definitiva**. Sosteniéndolo en el Plenario N° 231 "Roldán c/ Manufactura Algodonera" de fecha 9/02/1981.- Más recientemente se ha visto ratificado el criterio en dos fallos de la Suprema Corte Bonaerense: SCBA. Ac. 44.415, sent. del 25-II-1992, Ac. 47.885, sent. del 18-V-1993 y causa C. 101.107 SENT/ 23/3/2010.

En sentido coincidente se ha pronunciado incluso la Corte Interamericana de Derechos Humanos al afirmar ello en los Casos: "Aloeboetoe", "Neira Alegría, "Niños de la Calle" e "Instituto de Reeducación del Menor, entre otros.

Finalmente, y desde el punto de vista de la **praxis judicial**, es necesario destacar que, si bien en todo reclamo por reparación de daños y perjuicios se cumple en la demanda con el recaudo de estimar en dinero los daños al momento de su interposición, ello

de ninguna manera implica que el actor deba quedar atado a esa estimación originaria, siempre y cuando haya tomado el recaudo de reservar la posibilidad de obtener una mayor cuantía. De ese modo, resulta de buena práctica que en la demanda que se inicie, al momento de cuantificar lo reclamado, se coloque la frase "*lo que en más o en menos resulte de la prueba a producirse*" u otras de similar factura. Esto que parece trivial no lo es tanto, porque permite al juez no caer en la *ultra petita*, dejando suficientemente abierta la demanda para que cualesquiera que sea la decisión judicial pueda ser contenida por los límites de aquélla.

A tal punto ello es así, que ha merecido ser resuelto por la jurisprudencia: C. Nac. Civ., sala F, 15/4/1996, La Ley 1997-E-1001, 39761-S. E incluso, planteos de esta envergadura han merecido tratamiento por la Corte Suprema, quien ha debido pronunciarse sobre esta temática determinando

**Estudio
Jurídico**

**PIZZORNO
FREYTAG**

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

Telefax.:

4343-5689

4342-2231

que: "... una sentencia judicial no decide ultra petita, aun cuando exceda el importe indicado en la demanda, si la expresión de este último ha sido seguida de la reserva relativa a 'lo que en más o en menos resulte de la prueba ...'" (CSJN, 17/11/1994, DJ 1995-I-746).

VI. Colofón

Hemos pues esbozado brevemente las pautas argumentales, jurídicas y prácticas, que allanarán el camino para –de una vez por todas– cumplir con las mandas constitucionales de tutelar en la dimensión correspondiente a la indemnidad del crédito del trabajador víctima de un accidente o enfermedad profesional derivada del trabajo.

Va de suyo que no puede abordarse como objeto de estudio al trabajador convirtiéndolo en una entequeia, sobre la cual, de acuerdo a nuestros principios filosóficos e ideológicos, habremos de adjetivar positiva o negativamente su posición en la dualidad "Capital – Trabajo". Pues no puede obviarse que la afectación de estos episodios (accidente o enfermedades) en la capacidad laboral del obrero, generarán una merma que no puede resumirse exclusivamente en su órbita productiva.

Y no podemos perder de vista que la merma productiva causada por los siniestros laborales repercutirá indudablemente en su faz espiritual, social y recreativa. Porque el trabajador/a también cultiva su subjetividad, juega con sus hijos, practica actividades recreativas y, aunque resulte una verdad de Perogrullo, para la gran mayoría de los trabajadores asalariados, la realización personal es limitada, las posibilidades de vínculo social

están bloqueadas, la remuneración es escasa para lograr la subsistencia, la posibilidad de trascender en el tiempo, –debido a la calidad y al tipo de trabajo–, es remota. De las definiciones teóricas lo único que prevalece y se acrecienta es el gran esfuerzo físico y mental que requiere el trabajo. Entonces el trabajador ingresa con perfectas aptitudes físicas y psíquicas a su ámbito de trabajo poniendo a disposición del Capital ese gran esfuerzo físico y mental para la producción de los frutos sobre los cuales no participará más que en la percepción de su salario. En ese contexto, víctima de un hecho siniestral y mermada su capacidad productiva, no puede correr con las consecuencias disvaliosas del envejecimiento de un crédito al cual resulta acreedor.

Concluyendo este trabajo, nos permitimos una licencia y una fruición subjetiva, trayendo a colación de todo lo expuesto un pensamiento, del referente por antonomasia del Derecho del Trabajo Argentino –a nuestro humilde y modesto entender–, Rodolfo Capón Filas, quien derrochando la sabiduría y profundidad a las que nos tiene acostumbrados, afirmó:

"En la tesis referenciada (Devaluación y los Créditos Laborales) planteé algo de lo que cada vez me convenzo más. La ciencia jurídica avanza con tres personas: el investigador, a quien se le ocurre un tema y lo larga al mercado; el procurador, que lo hace suyo y el juez, que se convence de la tesis. Cuando veo esos profesores que nunca fueron jueces, que nunca fueron abogados, me parece que no pueden ser profesores, porque el derecho es vida. El derecho está en la calle, no está en el gabinete del investigador. El investigador lo va a lanzar al mercado, pero lo va a lanzar mejor si es juez o si es aboga-

do, porque yo esta noche tengo que redactar una sentencia y tengo que acordarme que delante de todos Ustedes me comprometí moralmente a recomponer. Y termino con algo muy simple. Soy un convencido, no sé Ustedes, **que nos van a sacar a los empujones**. Luis XVI estaba tan ocioso que llevaba un diario. El 14 de julio, fecha de la Revolución Francesa, escribió: "*nada que anotar*". Al poco tiempo, se fue".⁸ ♦

Notas

1. Obligaciones de dar sumas de Dinero / 01. Generalidades, Borda, Guillermo A., Tratado De Derecho Civil, OBLIGACIONES 1998.
2. LLambías, ¿Hacia la indexación de las deudas de dinero?, ED, 63-871, ap. III, texto y notas 8 y 9.
3. Centro de Información Judicial (CIJ).- CSJN.
4. Vuotto Dalmero c/AEG Telefunken" Cámara Nacional Apelaciones del Trabajo – SALA III, Sent. 36.010 del 16-6-78.
5. Aróstegui Pablo Martín c/Omega Aseguradora de Riesgos del Trabajo SA y Pametal Plus y Compañía SRL.- CSJN, sentencia del 8/04/08.
6. Méndez Alejandro Daniel C/MyIba S.A. Y Otro S/Accidente - Acción Civil", Cámara Nacional De Apelaciones del Trabajo, Sala II. de fecha 28/04/2008.
7. CASIELLO, Juan José, "El fin de la indexación? La Ley, 1991-B, p.1039 y sigts.; ALTERINI, Atilio, "Las deudas de valor no están alcanzadas por la ley de convertibilidad del austral", La Ley, 1991-B, p. 1048 y sigts.; y TRIGO REPRESAS, Félix A., "Congelamiento y 'desindexación' de deudas en la ley de convertibilidad del austral", La Ley, 1991-C, p. 1069 y sigts.
8. Rodolfo Capón Filas; La Devaluación y los Créditos Laborales; Conferencia desarrollada el 28 de mayo de 2002 en el Salón de Conferencias del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal. El entre paréntesis y la negrita, nos pertenecen.

La vigencia del “nuevo” texto del artículo 9 LCT

-----> por Leandro Recalde

El dictado de la Ley 26.428 constituyó un avance más en la restitución del contenido normativo del Régimen de Contrato de Trabajo que sufrió –como nuestro pueblo– mutilaciones con la llegada de la dictadura cívico militar.

Efectivamente, la Ley 21.297 sancionada y prontamente promulgada el 23 de abril de 1976 –sí, a menos de un mes del salvaje golpe de Estado del 24 de marzo–, además de suprimir veintisiete artículos de la Ley 20.744 sancionada hacía menos de dos años (el 11 de septiembre de 1974), modificó más de noventa, con la marcada e invariable intención de reducir los derechos de los trabajadores. Facultó también al Poder Ejecutivo de facto a confeccionar el texto ordenado del RCT modificado por esa Ley, facultad que aquél ejerciera por decreto 390/76 del 21 de mayo.

Uno de los afectados fue el original art. 9º del RCT que había consagrado el principio *in dubio pro operario*, del que se suprimió el mandato legal que ordenaba que, si existiera alguna razonable duda *en la apreciación de la prueba* en los casos concretos; la consecuencia legal debía ser que los jueces o los encargados de aplicarla se decidieran en el sentido más favorable al trabajador.

La ley 26.428 no constituye una creación original, sino mucho antes, una reivindicación histórica; no hizo más –ni menos– que restablecer un derecho que los trabajadores supieron concebir, reconocer como propio, luchar y luego adquirir. Pero la falta de originalidad aludida no concurre en desmedro del valor de justicia y del valor práctico, ínsitos en el dispositivo legal.

De esta manera, nuestro régimen de contrato de trabajo recuperó la original redacción de su art. 9º, de autoría del entrañable Dr. Norberto Centeno, asesinado brutalmente el 7 de julio de 1977 en Mar del Plata, en lo que pasó a la historia como “La Noche de las Corbatas”.

Queda claro que esta nueva normativa se erige, básicamente, en una restitución de un derecho violenta e ilegítimamente usurpado a nuestra comunidad obrera; y queda en claro que, más que una reforma de

contenido patrimonial, es una que en la orientación de las leyes laborales de esta nueva era, procura la protección de la dignidad del trabajador en las relaciones de empleo.

Comparto, junto con Enrique Arias Gibert¹ que la derogación de una norma por parte de un gobierno de facto no le resta obligatoriedad a sus contenidos, si la solución expresa es impuesta por la totalidad del orden normativo. Sin embargo, el texto del art. 9 LCT vigente a partir de 1976, actuó en la práctica como supresión del derecho del trabajador a que se meritúe la prueba, en caso de duda razonable, a su favor.

De allí la necesidad de la legislación expresa. La duda que podía caberle cabido antes al intérprete, hoy, sin lugar a hesitaciones debe, necesariamente, ser resuelta a favor de la parte más débil de la relación.

Efectivamente, hoy el juez, frente a la existencia de razonable duda sobre la interpretación de la prueba aportada, debe obligatoriamente, so pena de incurrir en sentencia arbitraria, estar dentro de las posibles soluciones, por aquella más favorable al trabajador.

Sin embargo, se impone un interrogante: ¿por qué si estas pautas de análisis de la prueba tenían razonable vigor a pesar de la reforma de 1976 e incuestionable vigencia a partir del 26/12/2008, no se registra su aplicación en los antecedentes jurisprudenciales de esta época?

Una respuesta hipotética podría ser que los seres humanos que ejercen la magistratura podrían llegar a tener reparos en asumir y afirmar que en un determinado caso tienen duda, es decir, que no tienen convicción, certeza, que no saben.

Recuerdo sólo una vez en que ello ocurrió²: *Buenos Aires, 20 de agosto de 2009. La prueba ofrece dudas y el Tribunal considera pertinente, en atención a que el debate de autos presenta algunas aristas en común con el debate de autos “Marchetto Juan Patriocio c/ Hewlett Packard Argentina SRL. y otro s/ despido”, expte nro. 25.026/07, suspender el pronunciamiento hasta tanto se cumpla la medida para mejor proveer dispuesta en dichas actuaciones.* Creo que la resolución es elocuente. Rara vez un magistrado

admite la duda pero, admitida y exteriorizada que fue, no se aplicó la manda legal del nuevo art. 9 LCT, sino que se ordenó una medida para mejor proveer. Excede el marco de esta breve reflexión el análisis de la validez de la medida de prueba ordenada de oficio, ante el mandato legal de resolver la duda a favor del trabajador y apartarse de tal solución supliendo la inactividad probatoria de una de las partes, pero no resulta ocioso formularse el interrogante: ¿Si la prueba vertida en la causa surge una razonable duda, el magistrado puede de oficio subrogarse en la producción de prueba ante la inactividad de una de las partes y “gambetear” de tal modo el mandato interpretativo que impone la ley? No encontrarán la respuesta en las líneas que siguen.

Uno de los cometidos de este artículo consiste en exhortar a los agentes del fuero a honrar esta norma, a plantearla y a velar por su aplicación, pues su incuestionable vigencia, transcurridos cinco años desde su sanción, aparece opacada por la praxis jurisprudencial, que no la ha recogido ni utilizado como podría haberlo hecho.

Otro aspecto que creo relevante para señalar, es el hecho de que la norma no está dirigida sólo al juez –magistrado–, que no es el único intérprete de la “prueba” ni el único encargado de aplicar la ley –en sentido material–. En efecto, está dirigida a todo agente que deba aplicar la ley y para ello deba interpretar la “prueba”, entendida esta en su sentido más lato y no sólo referida a la prueba procesal judicial. Esta afirmación tiene sustento en la propia redacción de la norma que imparte su mandato a *los jueces o encargados de aplicarla*.

Así, por ejemplo, en oportunidad de un sumario interno, el empresario, ante la razonable duda también debe, por imposición legal, interpretar la prueba producida a favor del empleado, siendo que ha sido llamado a aplicar la ley –en sentido material– dentro del ámbito de la empresa.

Sin embargo, la jurisprudencia ha ido marcando un derrotero muy distinto al que la ley impone. Así, ha sido reiterada la jurisprudencia de nuestros tribunales en el sentido de que en los reclamos basados en “supuestos de excepción”, como es la extensión de la jornada de trabajo por sobre la máxima legal, cabe exigir prueba fehaciente de que tal prestación ha existido. O que para que la prueba testimonial pueda tener fuerza legal y convictiva, conforme a las reglas de la sana crítica, debe ser veraz, sincera, específica, objetiva, imparcial, concluyente y concordante (exigir la reunión de mayores adjetivos parece casi abusivo). O bien que: *La prueba del trabajo en horas extras, a cargo del trabajador, debe ser terminante y asertiva, en razón de tratarse de prestaciones totalmente excepcionales y ajenas al desenvolvimiento común del contrato de trabajo, resultando insuficientes las presunciones*³. Este criterio parece, además, apartarse de un principio clásico de interpretación de la ley que señala que no deben realizarse distingos allí donde la ley no los hace –*ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*–.

Nótese que, según esta postura, para mencionar un ejemplo, se requiere un análisis estricto de la prueba del trabajo en horas extraordinarias. Dicha actividad probatoria, recae siempre en cabeza del trabajador que es, paradójicamente, quien se encuentra en

inferioridad de condiciones probatorias, por cuanto el control de ingreso y egreso al establecimiento lo realiza el principal y no el dependiente.

Esta postura se funda probablemente en una encerrona lingüística; esto es, se considera que el trabajo en horas extraordinarias, denominación técnica de las “horas extra”, por ser “extraordinarias” requieren una análisis restrictivo. Sin embargo, en ocasiones, lo *extraordinario* no es menos habitual que lo *normal*.

De esta manera, el *in dubio* pro operario actúa no como una inversión en el *onus probandi* (carga de la prueba) sino como una regla de sana crítica.

Dichas reglas de la sana crítica –método de valoración de la prueba adoptado por nuestros códigos procesales y consagrado en el ámbito Nacional por el art. 386 C.P.C.C.N.– son aquellas reglas aconsejadas por el buen sentido aplicado con recto criterio, extraídas de la lógica, basadas en la ciencia, la experiencia y en la observación para discernir lo verdadero de lo falso⁴.

De tal modo, la propia sana crítica –reforzada ahora por mandato legal– nos indica que el trabajador que se encuentra en inferioridad de condiciones probatorias, que ha generado una razonable duda a favor de sus pretensiones, las que no han sido desvirtuadas por quien se encuentra en mejores condiciones de producción de prueba, y que ha acudido a la justicia en defensa de sus derechos, sea beneficiado con esta forma de resolver la razonable duda. Lo contrario implicaría presumir el fraude procesal del trabajador, lo que resulta apriorístico, injustificado, y en fin, descabellado.

La experiencia histórica nos ha enseñado que cada reivindicación

DOCTRINA

obrero, cada logro adquirido, viene proseguido por el anuncio del cataclismo, del cierre de empresas, de la fuga de inversiones y demás preocupaciones patronales.⁵ Nada distinto ocurrió con el dictado de esta norma. Cuando se recuperó la redacción original del art. 9º LCT, los sectores empresarios se rasgaron vestiduras anunciando la afectación al derecho de defensa por citar sólo a sus más sobrios exponentes.

Entre estos podemos mencionar la nota que publicara el diario La Nación, de autoría de Daniel Funes de Rioja en noviembre de 2008⁶. En ella, este reconocido especialista del derecho del trabajo, afirmaba que el *in dubio pro operario* constituye una “presunción” legal, o que un juicio constituye una extorsión.

Aprovecho también para contestar nuevamente lo que entiendo son errores interpretativos. Se ha mencionado que el *in dubio pro operario* no obedece a la misma raíz que el conocido *in dubio pro reo* del derecho penal, ni el no menos citado –en la doctrina laboral– *in dubio pro solvens* del derecho civil. Y que se trataría de un caso en que el Derecho Laboral se aparta del Derecho

Común, dado que en este último se propicia una interpretación favorable al deudor, mientras que la figura del *pro operario* es el trabajador, que vendría a ser el *accipiens* insatisfecho. Nada menos cierto, pues todos estos principios abrevan del mismo origen común, que es el *in dubio pro debilis* del derecho romano; es decir, que en caso de dudas, se debe estar a favor de la parte más débil (Clarín, según Jorge Lanata). En el proceso penal, esa parte más débil es el reo, en el civil, el deudor; en el laboral, el trabajador.

De tal modo, no se trata de un exceso normativo, sino de la aplicación de una regla que subsiste de antaño y que no ha escandalizado a ninguno de los especialistas de las diferentes áreas del derecho.

Esta norma no es excesiva, pues sólo puede ser aplicada en los casos de razonable duda sobre la interpretación de los hechos y existen numerosos mecanismos y herramientas procesales con los que cuenta el juzgador para deshacerse en buena medida de las dudas que pudiera tener: interroga libremente a testigos, designa expertos, instruye la prueba.

A cinco años vista de su dictado, no tenemos que lamentar su uso abusivo, excesivo o irracional como proclamaron sus detractores, sino que, muy por el contrario, lo que tenemos que lamentar es su olvido y su desdén por parte de los encargados de aplicarla. ♦

Notas

1. Arias Gibert, Enrique, El negocio Jurídico Laboral
2. C.N.A.T., sala II. Causa N° 33105/7 - “PEPE MATIAS c/ HEWLETT PACKARD ARGENTINA S.R.L. Y OTRO s/ DESPIDO”.
3. C.N.A.T., sala I. 27/11/1998: Quiroga, Natalio c. Asenfi S. R. L. Publicado en: DT, 1999-B, 2092 entre muchos otros.
4. Couture, Eduardo J., citado por PONCE, Carlos Raúl, Estudio de los Procesos Civiles, T° 2, Ed. Ábaco de Rodolfo Desalma, Buenos Aires, 1997.
5. Recomiendo al respecto: Recalde, Héctor P. *Una historia laboral jamás contada... El relato empresario ante conquistas y nuevos derechos de los trabajadores en Argentina (1869-2012)*. Ed. Corregidor, Bs. As. 2012.
6. FUnes de Rioja, Daniel. La Nación, 30/11/2008.



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



Av. Nazca 845 (C1406AJH) Capital Federal – Tél./Fax: 4611-7425/4612-7826/4613-1979/3960
Línea de atención del beneficiario: 0800-999-8525
E-mail: upfpa@fibertel.com

Un fallo que avanza en la protección integral de la maternidad y de la paternidad

-----> por Leandro Macía

1. Introducción

El 28 de febrero de este año la Sala V de la CNAT dictó sentencia en autos "*Piñeyro Ruben Alberto c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ despido*", en la que por voto mayoritario se decidió aplicar la presunción que dispone el art. 181 LCT al trabajador varón, despedido dentro del plazo que dicho artículo prevé.

El fallo pone de resalto aquello sobre lo que hace falta legislar de acuerdo a la exigencia de los tiempos, a fin de evitar que existan interpretaciones que se sustraigan de una lectura temporal de la norma y vislumbren en su letra la pauta interpretativa excluyente, a partir de la cual se debe impartir justicia, aún cuando al hacerlo se consolide lo injusto.

La mecánica legislativa posee complejidades propias y atiende a tan diversas cuestiones, que sostener que no es dable subsanar un aparente déficit legislativo a partir de una interpretación normativa ajustada al tiempo en que se vive, distinguiendo las pautas culturales que determinaron cierto texto normativo, que no pueden ser actualmente leídas sino en clave de los cambios que se produjeron, equivaldría a desplazar al afianzamiento de la justicia como paradigma normativo respecto del cual se erige la propia Constitución.

Si bien debe propiciarse una modificación en la normativa, es menester también bregar por una perspectiva tendiente a la protección efectiva de los trabajadores, a partir de las herramientas interpretativas y pautas axiológicas que la garanticen.

2. El fallo

En el caso, el actor consideró como despido incausado (o dicho con más propiedad, causado en su matrimonio) la decisión de su empleadora de considerarlo incurso en abandono de trabajo.

En primera instancia se convalida la causal extintiva dispuesta por el empleador, solución ante la cual el trabajador interpone recurso de apelación.

Unánimemente, la Sala V de la CNAT entiende que el trabajador se exceptuó de cumplir con su obligación de prestar tareas en los términos del art. 1201 del Código Civil, por la existencia de las deudas salariales y deficiencias registrales por las que reclamó, situación en virtud de la cual no puede considerárselo incurso en abandono de trabajo. Consecuentemente, se condenó a la demandada al pago de las indemnizaciones que prevé la LCT en virtud del despido considerado así injustificado.

A resultas de dicha conclusión los Jueces debieron entender sobre la aplicabilidad en el caso de la indemnización especial que dispone el art. 182 de la LCT.

Entendió al tiempo del primer voto, la Dra. García Margalejo, que no era procedente la tal queja.

Para así decidir, señaló que el solo hecho de que se demuestre que el despido ocurrió dentro del plazo dispuesto por el art. 181 LCT no determina la presunción que allí se ha dispuesto.

Refiere al fallo plenario n° 272 de la CNAT dictado en autos "*Drenes, Luis Alberto c/ Coselec SSCS*", en el que se dispuso que "*En caso de acreditarse que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, es procedente la indemnización prevista en el art. 182 LCT.*", pero que tal conclusión importa la necesidad de acreditar que la decisión empresarial tiene como origen el matrimonio del trabajador.

Por su parte, el Dr. Zas, en voto al que adhirió el Dr. Arias Gibert, expuso que la Cámara Nacional de Apelaciones en ocasión de dictar el precitado fallo en pleno, no emitió opinión respecto a la aplicabilidad del art. 181 LCT.

Apunta en ese sentido lo expuesto en el dictamen del Procurador General del Trabajo, Dr. Bermúdez, así como lo sostenido en sus votos por los Dres. Fernández Madrid, Perugini, Vaccari, Rodríguez, Boutique y Moreno, para concluir que no existe doctrina legal obligatoria respecto a la aplicación o no de la presunción dispuesta por el art. 181 LCT al despido del trabajador varón.

Es de destacar que el Plenario fue convocado para resolver la siguiente Cuestión: *En caso de acreditarse*

DOCTRINA

que el despido del trabajador varón obedece a causas de matrimonio, ¿es procedente la indemnización prevista en el art. 182 de la ley de contrato de trabajo? En su dictamen, el Procurador General del Trabajo sostuvo que “El tema sometido a consideración de este tribunal surge de un interrogante que resultaría demasiado limitado para dar una respuesta global a la problemática que en el derecho laboral ha provocado el despido por causa de matrimonio en cuanto al trabajador masculino se refiere, ya que en la pregunta ha quedado presupuesta esa motivación para establecer si procede la indemnización establecida por el art. 182 de la ley de contrato de trabajo, con lo que de alguna manera queda fuera del debate un tópico tan interesante y decisivo como el concerniente a la vigencia en el supuesto de ruptura del vínculo laboral de la presunción contenida en el art. 181 del citado cuerpo legal... por lo que si la respuesta mayoritaria, fuera afirmativa, cabría de alguna forma que se emitiera opinión acerca de la proyección integral al trabajador masculino de todo el cap. III del tít. VII del régimen de contrato de trabajo...”

Lo expuesto en el dictamen da cuenta que el vicio con que se plantea la cuestión no puede arras-

trar a la doctrina que surja del plenario. Vale decir, podría haberse planteado solamente si era aplicable al trabajador masculino lo dispuesto por el art. 182 RCT, sin la introducción que parece avanzar sobre las disposiciones del art. 181 de dicho cuerpo. Ahora bien, como apunta el Dr. Zas, varios Camaristas y el Procurador han hecho esta salvedad, con lo que la doctrina que surja de dicho plenario no podría entenderse como un pronunciamiento respecto del alcance del art. 181 LCT.

Así, la forma en que se acredita que la razón del despido es el matrimonio del trabajador no excluye de suyo la aplicabilidad de la presunción del art. 181 LCT. Ello, en tanto que la garantía que la presunción efectiviza opera en el esquema probatorio. Consecuentemente, si el despido se produjera durante el lapso que dispone la norma, salvo prueba en contrario, queda demostrado judicialmente que se originó en el matrimonio del trabajador. Las presunciones se alzan en la construcción de la verdad judicial. Es sustraída la verificación de un determinado hecho del juzgador, quien en todo caso deberá constatar que no se haya demostrado lo contrario a la presunción ordenada.

El legislador opera sobre el

expediente revirtiendo la responsabilidad probatoria cuando lo crea pertinente y basta la presunción que él mismo crea para tener por comprobado determinado hecho, salvo prueba en contrario. Cobra así virtualidad la pauta hermenéutica del art. 17 bis (original art. 19) del RCT, que en el caso se vuelca al sistema probatorio para efectivizar la protección de fondo (en sentido contrario respecto al originario art. 19 de la LCT, léase J.L. Brito Peret, A. O. Goldín y R. Izquierdo, “La Reforma de la Ley de Contrato de Trabajo”, p. 21, Ed. Zavalía, Agosto de 1976).

Expone luego el Dr. Zas que “Una hermenéutica progresiva y tutelar de los principios y reglas del Derecho Universal de los Derechos Humanos Laborales consagrados en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en las normas de jerarquía constitucional y suprallegal entradas en vigencia con posterioridad al plenario 272 de la C.N.A.T., corroborada por el estado actual de la jurisprudencia y la doctrina nacional e internacional, sustenta una respuesta afirmativa al interrogante planteado en el párrafo que antecede.”

Sostiene luego su decisión en tres fundamentos articulados, sobre los que discurre en distinta medida.

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

fetia
Federación
de Trabajadores
de la Industria
y Afines



Adherido al ICEM y FUTINAL



DOCTRINA

En primer término y en el sentido de lo que se exponía al tiempo de introducir este artículo, señaló que *“El control judicial de constitucionalidad no puede desentenderse de las transformaciones históricas y sociales... Como principio de interpretación de la Constitución Nacional, no es adecuada una exégesis estática de ésta y de sus leyes reglamentarias inmediatas que esté restringida a las circunstancias de su sanción.”*

Esto apunta con total claridad al contexto en el que se dictó la norma en cuestión, así como aquel en que se dictó el fallo plenario y la diferencia con el estado actual de situaciones.

En tal sentido se ha dicho que *“En el esquema socio cultural del país hasta fines de los 80, ese prejuicio contra la mujer que entraba al matrimonio no operaba normalmente en relación al trabajador varón puesto que, siempre en el oscuro e infundado campo de los prejuicios, no era una conducta habitual que los hombres al casarse –ni al ser padres– modificaran su forma de vida. Por cierto que este esquema ha cambiado radicalmente en la actualidad.”* (Maza, Miguel Ángel, Director,

Nilda B. Fernández y Marcelo C. Fernández, Coord., La Ley, Bs. As., 2011).

En efecto, o bien consideramos que la norma, dictada en un determinado contexto, debe ser analizada desde la adecuación temporal que impone el caso, o bien que debemos someterla al análisis de constitucionalidad, del que resultará que vulnera el principio de igualdad y el derecho a no ser discriminado como se puede inferir del posterior análisis que el propio Juez realiza.

Esta inteligencia es la que sigue el voto del Dr. Zas, que señala que *“Las normas de la Constitución están destinadas a perdurar regulando la evolución de la vida nacional, a la que han de acompañar en la discreta y razonable interpretación de la intención de sus creadores (Fallos: 256:588). Si las normas jurídicas, en general, y las constitucionales, en especial, pueden superar el horizonte histórico en el que nacen, ello es porque el contenido que tienen en el momento de la sanción se distingue de las ideas rectoras que las impregnan, ya que éstas poseen una capacidad abarcadora relativamente desligada de las situa-*

ciones particulares que les dieron origen (Fallos: 308:2268, voto del Juez Dr. Enrique Santiago Petracchi).”

De este modo, también preserva la declaración de inconstitucionalidad como última *ratio*, permitiéndose un análisis normativo que actualice la norma sin contrariar su espíritu.

Interrelacionado con este fundamento en la señalada forma, efectúa luego un análisis respecto del principio de “no discriminación” a partir de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos de rango constitucional y sobre lo que los mismos han apuntado la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en la Opinión Consultiva OC-18/03) y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Observación General n° 20, “La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/20, del 2 de julio de 2009). Allí se puntualiza que *“la exclusión de la aplicación de la presunción consagrada en el art. 181 de la L.C.T (t.o.) al caso del despido del trabajador varón es discriminatoria, pues la diferencia de trato respecto de la mujer no está*

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

justificada con criterios razonables y objetivos, delineados a la luz de una interpretación dinámica y evolutiva."

Concatenado a dicho argumento, pone en evidencia el voto del Dr. Zas que el legislador ha buscado evitar una conducta discriminatoria (que en tiempos en que se estimaba que la mujer era quien cargaba con la responsabilidad sobre el hogar y los hijos recaía sobre ella, pero que en tiempo de tareas compartidas también puede victimizar a los hombres) y que la solución interpretativa que propone para tal tipo de problemática "... se ajusta a los criterios actuales en materia de distribución de la carga probatoria en casos de despido discriminatorios...".

Vale decir que un entendimiento en contrario importaría que el plenario "Drewes", en tanto hace aplicable lo dispuesto por el art. 182 LCT al trabajador varón sería de aplicación residual si no se aplica la presunción que invierte la carga probatoria.

Cita para ello, entre otros, a los fallos "Parra Vera", "Arecco" y "Quispe Quispe", en los que se pone en evidencia que la conducta discriminatoria es un comportamiento oculto, por lo que sustraerlos de la aplicación de la carga dinámi-

ca de la prueba equivaldría esterilizar la protección, ciñéndola prácticamente a casos de laboratorio.

La tal construcción interpretativa permite así afirmar que la aplicación de la presunción del art. 181 LCT al caso del trabajador masculino, es la forma eficaz de conferir protección a quien trabaje y decida tener una familia, en la forma en que decida hacerlo.

3. Apuntes finales

Las problemática en tratamiento convoca a pensar no sólo el instituto del matrimonio, si no la lectura de todo el régimen denominado "Trabajo de Mujeres".

Ello, no sólo a la luz de las nuevas costumbres en la organización familiar y distribución de tareas, si no también bajo el prisma de la ampliación de derechos civiles logrados en estos últimos años, entre los que destacan aquellos sobrevinientes con la denominada "ley de matrimonio igualitario".

Esta realidad importa un análisis de la norma laboral en clave de defensa integral a la persona del trabajador y bajo el signo de la igualdad.

Así, y a modo de ejemplo, cabe

preguntarse ¿entraña justicia pensar el régimen de excedencia en caso de enfermedad del hijo menor como un derecho de las mujeres? Desde el vamos, en el caso de una familia homoparental integrada por una pareja de hombres, en una lectura lineal de la norma, debieran dejar el cuidado de su hijo a un tercero, ya que estarían privados del beneficio legal, aún cuando su fin sea la protección familiar.

La búsqueda de la consolidación de la Justicia signa toda nuestra normativa y soluciones como la planteada parecen controlar ese mandato primigenio.

Actualmente se discute una modificación en el régimen de licencias parentales, habiéndose alcanzado a partir de la labor en la Comisión de Derecho del Trabajo un proyecto unificado, en el que se cambia la denominación del Título de "Trabajo de Mujeres" por el "De la protección de la maternidad y la paternidad", salvándose así también la cuestión respecto al régimen de matrimonio, que esperamos vea prontamente la luz.

Restan en el presente tópico montón de cuestiones que tratar, pero llega la hora del baño de Azucena y debo preparar su bañera y sus juegos. ♦

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.

CONTINUANDO CON LA SERIE DE ARTÍCULOS SOBRE CUESTIONES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL ESCRITOS POR MAGISTRADOS Y FUNCIONARIOS DEL PODER JUDICIAL, BAJO LA COORDINACIÓN DE LA DRA. **BEATRIZ FERDMAN**, TITULAR DEL JUZGADO NACIONAL DEL TRABAJO NRO 54, PRESENTAMOS AHORA EL TEMA DEL BENEFICIO DE LITIGAR SIN GASTOS.

El beneficio de litigar sin gastos en la Justicia del Trabajo

-----> por Alejandro Musa

1. Distinción entre el beneficio de gratuidad del art. 20 LCT y el beneficio de litigar sin gastos

1.a. El beneficio de gratuidad

En primer lugar, es necesario efectuar una distinción entre el beneficio de litigar sin gastos y el beneficio de gratuidad que la ley de contrato de trabajo otorga al trabajador. Es frecuente que se pretenda equiparar uno y otro, pero ello deriva de un error conceptual. El art. 20 LCT (que atañe al denominado beneficio de “gratuidad”) sólo está dirigido a facilitar al trabajador el acceso a la jurisdicción por vía de la exención al pago de tasas que dificulten dicho acceso (tasa de justicia, sellados), pero no es posible colegir que dicha norma implique una eximición total del pago de costas, en tanto sólo impide ejecutar las costas sobre la vivienda del trabajador. En otras palabras, el beneficio establecido en el art. 20 LCT sólo exime al trabajador de responder por las costas con su vivienda, pero no excluye su responsabilidad en el caso de que responda con otros bienes, incluso respecto de remuneraciones e indemnizaciones, aunque –en tales casos– con el límite de embargabilidad previsto en el dec. 484/87.

Es importante tener en cuenta que el mencionado beneficio con los alcances recién analizados, está previsto para el “trabajador” o sus derecho-habientes. Por lo tanto, si en el juicio se ha discutido la existencia de la relación laboral y se ha rechazado la demanda en virtud de la inexistencia de contrato de trabajo, el actor de ese pleito no puede invocar lo dispuesto en la mencionada norma para excluir a su vivienda de una eventual ejecución, precisamente, por no haber acreditado su carácter de “trabajador”¹.

Hasta aquí, como hemos visto, el beneficio de gratuidad del art. 20 LCT no exime totalmente al trabajador del pago de las costas del juicio, sino que trata de facilitarle el acceso jurisdiccional a través de la exen-

ción del pago de ciertas tasas que dificulten dicho acceso (en consonancia con ello, el art. 41 de la L.O. exime al trabajador del pago de gravámenes fiscales). Como se ve, esto no implica que se encuentre absolutamente excluido del pago de costas por esta vía, puesto que no excluye al trabajador del pago, por ejemplo, de honorarios profesionales de abogados o peritos.

1.b. El beneficio de litigar sin gastos

Una distinción inicial que cabe efectuar es que el beneficio de gratuidad –cuyos alcances fueron anteriormente analizados–, el trabajador lo tiene por su condición de tal. En cambio, para obtener el beneficio de litigar sin gastos debe aportar pruebas direccionadas a acreditar que carece de recursos y de la posibilidad de obtenerlos, para afrontar los gastos causídicos del pleito.

Otra gran diferenciación está dada por lo siguiente: con el beneficio de litigar sin gastos procura exonerarse integralmente del pago de costas, incluso respecto de los honorarios profesionales.

2. El beneficio de litigar sin gastos

Conforme con las previsiones del artículo 78, primera parte y 79, inc. 2º del C.P.C.C.N. quien careciere de recursos y –además– tuviere imposibilidad de obtenerlos podrá solicitar la concesión del beneficio de litigar sin gastos. Establece asimismo la segunda parte, de la norma citada, que no obstará a la concesión del beneficio la circunstancia de tener el peticionante lo indispensable para procurar su subsistencia, cualquiera fuere el origen de los recursos. El beneficio procede tanto para quien pretende demandar como para quien ha visto o prevé que será demandado, y es viable tanto a favor de personas físicas como de personas de existencia ideal².

2.b. Normas procesales aplicables

La ley de procedimiento laboral 18.345 (modif. Ley 24.634) no contiene normas específicas que regulen la cuestión atinente al beneficio de litigar sin gastos. Por lo tanto, son aplicables los arts. 78 a 86 del C.P.C.C.N., que están incluidas en el art. 155, primera parte, de la L.O.

2.c. Requisitos

El art. 79 del C.P.C.C.N. dispone que la solicitud del beneficio contendrá la mención de los hechos en los que se fundare, de la necesidad de reclamar o defender judicialmente derechos propios o del cónyuge o de hijos menores, así como la indicación del proceso que se ha de iniciar o en el que se deba intervenir. Asimismo, la solicitud debe contener el ofrecimiento de la prueba tendiente a la obtención del beneficio (o sea, para demostrar la carencia de recursos y, además, la imposibilidad de obtenerlos). Cabe añadir que toda la prueba debe ser aportada en el escrito en que se solicita el beneficio. Esto está dado por el hecho de que el beneficio de litigar sin gastos debe tramitarse como incidente (arg. art. 178 C.P.C.C.N.).

Debe acompañarse, asimismo, al solicitar el beneficio, el interrogatorio de los testigos y su declaración, firmada por ellos (art. 79, inc. 2º, C.P.C.C.N.). Así, posteriormente, se fijará audiencia para que los testigos ratifiquen sus declaraciones ante el tribunal. Por lo tanto, en principio, no rige el dispositivo del art. 90 de la L.O. en cuanto al modo de interrogar a los testigos en los juicios ordinarios en trámite ante la Justicia Nacional del Trabajo, en tanto que el interrogatorio y las declaraciones firmadas deben ser efectuadas con antelación al momento de la audiencia.

3.Trámite

El Juzgado debe citar al litigante contrario (o a quien haya de serlo) y al organismo de determinación y recaudación de la tasa de justicia, quienes podrán fiscalizar la prueba y ofrecer otras. Cabe añadir que la citación a dicho organismo es producto de una modificación del art. 80 del C.P.C.C.N. a través de la ley 25.488 (B.O. 22/11/2001 que entró en vigor a partir del 22/5/2002).

Es de señalarse que, en el marco del procedimiento laboral, cuando el trabajador solicita la franquicia, no resulta menester dar intervención al fisco, toda vez que los trabajadores y sus derechohabientes están exentos del pago de la tasa de justicia.

Asimismo, el art. 79 del C.P.C.C.N. dispone que, en la oportunidad del comentado art. 80, la contraparte (o quien haya de serlo) y el representante del fisco, podrán solicitar la citación de los testigos para corroborar su declaración.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto por los comentados arts. 79 y 80 del C.P.C.C.N. del modo más eficaz y concentrado posible, es conveniente que las citaciones que prevé el art. 80 del C.P.C.C.N. a la contraparte y al organismo recaudador de la tasa de justicia, se dispongan en el primer proveído que se dicte en el incidente de beneficio de litigar sin gastos. De modo tal que, a partir de allí, ya pueden tomar intervención en el expediente; e incluso ofrecer la prueba que consideren (arg. art. 80 antes cit.). Por lo tanto, al momento en que se provean las pruebas, todos los interesados serán notificados, por lo que podrán efectuar el contralor de toda la producción de aquella (arg. art. 80 antes cit.). Para más, también quedarán notificados de las audiencias para los testigos, por lo que la contraparte y el representan-

te del fisco podrán hacer uso de la facultad de corroborar sus declaraciones (conf. art. 79, última parte, C.P.C.C.N.). Es importante tener presente que la intervención de la contraparte, persigue no sólo el objetivo de posibilitarle el control de la prueba, sino también el de permitirle desvirtuarla y producir la propia, orientada a determinar la inexactitud de la situación patrimonial aducida por quien solicita el beneficio³.

Una vez producida la totalidad de la prueba, se debe correr traslado al peticionario, a la otra parte y al organismo de determinación y recaudación de la tasa de justicia por el plazo de cinco días (art. 81 C.P.C.C.N.). Se trata de un traslado para dar a las partes la posibilidad de manifestarse sobre el mérito de la prueba, “en forma análoga a la función que cumple el alegato en el proceso ordinario”⁴. El art. 81 del C.P.C.C.N. dispone que, contestado dicho traslado, o vencido el plazo para hacerlo, el juzgado resolverá acordando el beneficio total o parcialmente, o denegándolo. Sin embargo, cabe añadir que –antes de dictar resolución– el juzgado debe dar intervención –además– al Ministerio Público Fiscal, en virtud de lo dispuesto por el art. 25, inc. e) de la ley 24.946, en tanto dicha norma dispone su intervención en las declaraciones de pobreza.

4 El rol del fisco

El art. 13 de la ley 23.898 dispone que estarán exentos del pago de la tasa de justicia las personas que actúen con beneficio de litigar sin gastos y establece que “será parte en dicho trámite” el representante del fisco. Por lo tanto, su actuación no se limita a la oposición a la concesión de la franquicia, sino que puede ofrecer prueba o requerir la realización de ciertas medidas ten-

dientes a acreditar la situación económica del peticionante. Debe tenerse en cuenta que el tema del beneficio de litigar sin gastos compromete el interés fiscal⁵. Como ya se ha señalado, el momento en que se le debe dar intervención es cuando el juzgado dispone dar curso a la presentación del solicitante del beneficio (art. 80 C.P.C.C.N.), toda vez que el representante del fisco reviste la calidad de “parte contraria” en tales actuaciones; siendo así, conserva en su poder la posibilidad de fiscalizar (ejercer contralor) la prueba ofrecida *a priori* y *no a posteriori* de producida la misma⁶.

Suele ocurrir que al fisco se le da intervención recién al corrersele vista de lo actuado en la situación prevista en el art. 81 del C.P.C.C.N., es decir, una vez producida toda la prueba⁷. Pues bien, dado que –en rigor– debió habersele dado intervención antes (art. 80 *cód. cit.*), si el fisco requiere nuevas pruebas o propone medidas diversas, deberán ser admitidas, siempre claro está, que sean conducentes. Téngase en cuenta que, en el marco del procedimiento laboral, cuando el trabajador solicita a franquicia, no resulta menester dar intervención al fisco, toda vez que los trabajadores y sus derechohabientes están exentos del pago de la tasa de justicia.

5. Medios probatorios

Toda vez que las disposiciones sobre beneficio de litigar sin gastos no contienen limitación alguna, son admisibles la totalidad de los medios de prueba previstos en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

La prueba informativa puede ser de utilidad para requerir informes a los Registros de la Propiedad

Inmueble (por ejemplo, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Provincia de Buenos Aires), Registro de la Propiedad Automotor, entidades bancarias o tarjetas de crédito.

La prueba pericial contable tiene que llevarse a cabo a través de un perito único designado de oficio (art. 183 C.P.C.C.N.). Vale aclarar que no se admite la intervención de consultores técnicos (que el C.P.C.C.N. en general admite para la prueba pericial), toda vez que –al tratarse de un incidente– debe aplicarse el dispositivo específico del art. 183 antes citado, que margina la posibilidad, a nivel incidental, de la participación de dichos consultores.

La prueba documental puede ser de utilidad para acreditar lo atinente, por ejemplo, a estados bancarios o a gastos con tarjeta de crédito. La prueba confesional también es admisible, aunque deberá versar sobre hechos personales del absolvente (arts. 411 y 413 C.P.C.C.N.)⁸. Con respecto a la prueba testimonial, precedentemente se ha explicitado lo concerniente al modo en que deben ofrecerse (interrogatorio, declaración firmada) y a la facultad de la contraparte y del fisco a corroborar la declaración (art. 79 C.P.C.C.N.).

Párrafo aparte merece el aspecto atinente a la valoración de la prueba testimonial, toda vez que es habitual que los testigos sean personas de cierta cercanía con el solicitante de la franquicia. En el marco de este tipo de incidente, las cuestiones inherentes a la cercanía, no pueden conllevar por sí a descartar la declaración sino que –sin dejar de apreciarlas con mayor rigor y de su cotejo con otros medios de prueba– en materia de beneficio de litigar sin gastos, acaso, no cabe desatenderlas *a priori*, porque podrían aportar datos relevantes respecto del modo de vida de una persona⁹.

Otro aspecto destacable en materia de prueba testimonial: hay quienes sostienen que este medio probatorio puede resultar suficiente a los fines de demostrar los hechos que tornan procedente el otorgamiento del beneficio de litigar sin gastos¹⁰. En cambio, desde otra posición, se postuló que la declaración de testigos, como único medio de prueba, no basta para demostrar la carencia de recursos ni mucho menos la posibilidad de obtenerlos¹¹.

6. Improcedencia de revocatoria. Plazo para apelar

La resolución sobre el beneficio de litigar sin gastos es interlocutoria y, por lo tanto, no es susceptible de revocatoria o reposición¹². En cambio, es apelable la resolución tanto cuando admite el beneficio, como cuando lo deniega. Como se dijo precedentemente, la ley de procedimiento laboral no regula lo atinente al beneficio de litigar sin gastos. Por ello, se aplican las normas del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. En consecuencia, quedan desplazadas las normas de la L.O., como los arts. 116 y 117 de la L.O.; y por lo tanto, el plazo para deducir el recurso de apelación, es el previsto en el art. 244 del C.P.C.C.N. de cinco días¹³.

7. ¿Hasta qué momento puede solicitarse el beneficio de litigar sin gastos?

Una lectura aislada del art. 78 del C.P.C.C.N. podría llevar a la conclusión que el beneficio se puede solicitar en cualquier estado del proceso. En efecto, no pierdo de vista que el art. 78 del C.P.C.C.N. prevé que el beneficio se podrá

solicitar “antes de presentar la demanda o en cualquier estado del proceso”.

Sin embargo, dicha norma entra en contradicción con lo dispuesto en el art. 84 del C.P.C.C.N. (modificado por ley 25.488, B.O. 22/1/01) en cuanto establece –en cambio– que “El beneficio podrá ser promovido hasta la audiencia preliminar o la declaración de puro derecho, salvo que se aleguen y acrediten circunstancias sobrevinientes” (conf. modif. ley 25.488). Adviértase entonces que el art. 78 del C.P.C.C.N. no refleja la reforma introducida por la ley 25.488 al art. 84 del mismo cuerpo legal.

En otras palabras, por vía de la modificación del art. 84 del C.P.C.C.N. el legislador ha acotado la posibilidad de solicitar el beneficio hasta ciertas etapas procesales, esto es, hasta la audiencia preliminar o la declaración de puro derecho, salvo que se aleguen y acrediten circunstancias sobrevinientes (conf. modif. ley 25.488). Entiendo que, toda vez que en el procedimiento laboral ordinario no está prevista esa audiencia “preliminar” (del art. 360 del C.P.C.C.N.), la situación análoga en nuestro procedimiento al momento en que se dispone la apertura a prueba. Por

lo tanto, en el procedimiento laboral ordinario, el beneficio puede solicitarse hasta el momento en que se disponga la apertura a prueba o la declaración de puro derecho. Este criterio ha sido propugnado por autorizada doctrina¹⁴. Como fuera, lo cierto es que la reforma comentada ha colocado un límite procesal-temporal a la posibilidad de requerir el beneficio de litigar sin gastos, sin perjuicio de la existencia de circunstancias sobrevinientes. Por ello, si bien el art. 78 del C.P.C.C.N. no tiene un correlato en su contenido respecto de esa modificación legislativa, debe entenderse que esa reforma –posterior en el tiempo– es la vigente, no obstante que el texto del art. 78 del C.P.C.C.N. no refleja tal modificación.

Por otro lado, es viable entender que la tésis de la reforma apunta a aportar certidumbre a ciertos aspectos como el cobro de créditos alimentarios (como los honorarios profesionales), pues aleja la posibilidad de efectuar la solicitud en plena etapa de ejecución de sentencia (arg. art. 84 C.P.C.C.N.). Por otra parte, no cierra plenamente la posibilidad de plantearlo en la etapa de ejecución, sino que otorga la facultad de hacerlo en todos

aquellos casos en que mediaren causas “sobrevinientes”.

8. Pedido tendiente a evitar el pago del depósito del art. 286 del C.P.C.C.N.

Cuando –ya pasado el momento en que se disponga la apertura a prueba o la declaración de puro derecho– el tribunal deniega un recurso extraordinario, puede ocurrir que se intente solicitar el beneficio de litigar sin gastos para evitar el pago del depósito previsto en el art. 286 del C.P.C.C.N., el cual resulta obligatorio para la interposición del recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Sin embargo, ya se ha dicho en el acápite anterior que el beneficio puede pedirse hasta el momento en que se disponga la apertura a prueba o la declaración de puro derecho, lo que aleja la posibilidad de admitir la temporaneidad de un beneficio intentado –excedidas esas etapas– con la finalidad de evitar el pago del depósito previsto en el art. 286 del C.P.C.C.N.

Es que las circunstancias “sobrevinientes” a las que hace alusión el art. 84 del C.P.C.C.N. están vinculadas a la capacidad patrimonial del

ESTUDIO MATARRESE & ASOCIADOS

Laboral, Colectivo y Obras Sociales

Hipólito Yrigoyen 785 2º F – C.A.B.A.

TE: 4345-5090/5088

e-mail: adolfo@adolfomatarrese.com.ar

litigante; y no a vaivenes procesales propios del trámite del expediente. Se comparte, en tal sentido, la jurisprudencia que establece que las circunstancias sobrevinientes “necesariamente deben estar vinculadas a la disminución de la capacidad económica del litigante y no a situaciones adjetivas propias de la tramitación del pleito (como es, en el caso, el depósito fijado por el art. 286 del CPCCN para la interposición de la queja por denegación del recurso extraordinario)”¹⁵.

9. Beneficio total o parcial

El beneficio de litigar sin gastos puede ser otorgado en forma total o parcial (arg. art. 84 del C.P.C.C.N.). En efecto, es posible que en los casos en que no exista una absoluta escasez de recursos y no pueda descartarse la posibilidad de obtenerlos, se otorgue el beneficio en forma parcial, es decir, circunscribiéndolo a un determinado porcentaje, por ejemplo el 50 %.

10. La resolución no causa estado

El art. 82 del C.P.C.C.N. establece que la resolución que acordare o denegare el beneficio no causará estado. Vale decir que, si fuera denegatoria, el interesado podrá ofrecer otras pruebas y solicitar una nueva resolución. La que lo concediere, podrá ser dejada sin efecto a requerimiento de la parte interesada, cuando se acredite que la persona no tiene ya derecho al beneficio.

11. Alcance y Cesación

El alcance de la franquicia está dado por lo siguiente: quien la

obtiene queda exento total o parcialmente del pago de las costas o gastos judiciales); y ello perdura “...hasta que mejore de fortuna” (art. 84 C.P.C.C.N.). Por otra parte, cuando el titular del beneficio resulta vencedor en el juicio principal de fondo, debe pagar las costas causadas en su defensa “hasta la concurrencia máxima de la tercera parte de los valores que reciba” (art. 84 antes cit.). Los profesionales podrán exigir el pago de sus honorarios a la parte condenada en costas, y a su cliente, en el caso y con la limitación señalada por la precitada norma (art. 84). Es importante dejar aclarado que la procedencia del reclamo en sí, o sea, en el pleito de fondo, de quien obtuvo el beneficio, no supone necesariamente –como regla– el mejoramiento de fortuna a que hace referencia el art. 84¹⁶.

La concesión del beneficio tiene efectos retroactivos a la fecha de promoción de la demanda, respecto de las costas o gastos judiciales no satisfechos (art. 84 C.P.C.C.N.). No está demás señalar que autorizada doctrina afirma que esa retroactividad opera también a la fecha del propio pedido del beneficio para ciertos casos (v.gr. cuando es solicitado antes con el objeto de lograr la eximición de la prestación de caución real o personal), lo que fuese anterior¹⁷. ♦

Alejandro Musa es Secretario del Juzgado Nacional del Trabajo nro 34

Notas

1. Pirolo, Miguel Ángel; Musa, Alejandro, “Honorarios profesionales”, pub. en *Jurisprudencia Argentina*, 2005-II, Número Especial. 29/6/2005, ed. Lexis Nexis, pág. 31.
2. Kielmanovich, Jorge L., “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación”, T I, pág. 161, Ed. Abeledo Perrot, año 2010.
3. Cám. Nac. Apel. Civil, Sala G, 14/10/1998, “Gatti, Marcelo v. Waiss-

mann, Ariel”, JA 2000-I-41, citado en op. citada de Kielmanovich, pág. 165.

4. Díaz Solimine, Omar Luis, en “Código Procesal Civil y Comercial de la Nación” dirigido por Highton, Elena I.-Areán, Beatriz A., Ed. Hammurabi SRL, año 2004, T2, pág. 192.
5. Op. cit. Díaz Solimine en “Código Procesal...” dirigido por Highton y Areán, págs. 174 y 175.
6. Ídem. anterior, pág. 174.
7. Ídem. anterior, pág. 191.
8. Ídem. anterior, pág. 174.
9. Se ha sostenido que, sin perjuicio de las salvedades de mayor rigor en el examen de sus respuestas y el cotejo con otros medios de prueba, la relación cercana no constituye por sí sola una causal para desechar sus dichos pues, por ese mismo carácter, son los que en mejores condiciones pueden describir la situación en que se encuentran los peticionantes, Cám. Nac. Apel. Civil, Sala H, 17/7/95, JA, 1999-IV, síntesis).
10. Cám. Nac. Cont. Adm. Fed., Sala 4º, 10/11/98, “Reyes Alfredo José c/ Estado Nacional-Ministerio de Justicia, beneficio de litigar sin gastos”, causa 28298/1996, citado en op. cit. Kielmanovich, págs. 164/165.
11. C.N.A.T., Sala VIII, Expte. N° 13855/99, sent. int. N° 20.522, del 26/11/99, “Martínez, Mario c/ Safier, Juan s/ despido”, pub. en *Boletín de Jurisprudencia de la C.N.A.T.*, Agosto 2011.
12. Op. cit. Díaz Solimine, en “Código Procesal...” dirigido por Highton y Areán, pág. 192.
13. C.N.A.T., Sala II, Expte. N° 20.547/08 Sent. Int. N° 61.077 del 28/6/2011, “Gandini, Héctor Osvaldo c/ Automóvil Club Argentino s/ beneficio de litigar sin gastos”; C.N.A.T., Sala III, Expte. N° 54.015/2010, Sent. N° 61.970 del 15/7/2011, “Bassi, Roxana y otros c/ Recol Networks S.A. Sociedad Extranjera y otros s/despido-incidente de beneficio de litigar sin gastos”, ambos pub. en *Boletín Temático de Jurisprudencia de la C.N.A.T.*, Agosto 2011.
14. Pirolo, Miguel Ángel; Murray, Cecilia M.; Otero, Ana María, “Manual de derecho procesal del trabajo”, Ed. Astrea, año 2006, pág. 134).
15. C.N.A.T., Sala II, Expte. N° 16.022/07, Sent. Int. N° 56.610 del 18/07/2008, “Zualet María de los Angeles c/ Bogado Celia Asunción s/ beneficio de litigar sin gastos”, pub. en *Boletín Temático de Jurisprudencia de la Oficina de Jurisprudencia de la C.N.A.T.*, Agosto 2011.
16. Op. cit. Kielmanovich, pág. 170.
17. Op. cit. Kielmanovich, pág. 170.

Los intereses de los créditos laborales en la actual coyuntura económica

-----> por Oscar Birgin

I. Introducción

Se denomina interés al monto pagado por una institución bancaria para captar recursos, así como el monto percibido por la misma por prestar sumas de dinero. El Dr. Guillermo Cabanellas, en un interesante artículo publicado en Gaceta del Trabajo tomo 19- Octubre-Diciembre de 1951, consideró: “..... *que no es posible confundir las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, de las emergentes del derecho común, pues los intereses en pugna son bien distintos. El trabajador que necesita de su salario para atender el sostenimiento de su hogar no le compensa un interés que se fija de acuerdo al bancario. El trabajador no es un prestamista de su dinero, ni está en condiciones de colocar su salario a un interés, por elevado que este sea, pues necesita de sus ingresos al efecto de sostenerse él y sostener a los que de él dependen...*, es por ello que la situación es muy distinta de las relaciones del derecho civil o comercial, donde están en juego valores que son cosas, en tanto que en el Derecho Laboral está en juego la propia conservación del trabajador, su existencia como persona y como hombre.”

La mora del empleador se produce desde el hecho generador de la obligación. Esto ocurre aun-

que no exista suma líquida, como puede ser cuando es “litigiosa” la causa que motivó el distracto, y/o el importe de la remuneración mensual, cuando la misma estuviera integrada por sumas remunerativas y no remunerativas, o por horas suplementarias que están condicionadas a que se acredite que fueron realizadas.

El Dr. Cabanellas en el artículo mencionado consigna con claridad “*Los intereses se deben en materia laboral, desde el momento en que, producida la obligación, no se ha cumplido con ella.....de la obligación de abonar las cantidades debidas, el patrono no se exime más que con su pago inmediato y se encuentra en mora desde el hecho generador de la obligación.*”

II. Tipos de interés

Los intereses, según Bustamante Alsina en “Responsabilidad Civil”- Editorial Perrot pag. 204/205, pueden ser clasificados en a) compensatorios o retributivos y b) moratorios o punitivos. Los primeros constituyen el precio que se paga por el uso de un capital ajeno y “compensan” al acreedor por la privación del mismo. Los segundos o sea los moratorios, se pagan en con-



FJA
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

cepto de indemnización por el perjuicio que experimenta el acreedor por el retardo en el pago de las sumas de dinero que se le adeudan.

III. Criterios de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Durante los años en que hubo un proceso inflacionario, la CNAT dispuso que los créditos laborales se actualizaran tomando como parámetro el índice de precios al consumidor del INDEC, con más un interés sobre el valor actualizado del 1,25% mensual (15% anual). A dichos efectos, la CNAT publicaba una planilla con los índices correspondientes, por los cuales debía multiplicarse, desde el índice del mes anterior, al de que cada suma era adeudada.

El 27 de marzo de 1991 se dicta la ley 23928 (denominada Ley de Convertibilidad), en la cual se dispone que 10.000 Australes equivalen a 1 dólar estadounidense. La CNAT, por Resolución 6/91, establece que, a los créditos laborales, corresponde aplicarle la tasa activa, vale decir, la que cobran los bancos por descuentos de documentos a 30 días, ante la imposibilidad legal de actualizar o indexar las sumas adeudadas.

Como consecuencia del fallo de la CSJN del 10-6-1992 "López Antonio c/ Explotación Pesquera de la Patagonia", la CNAT cambió su criterio por Acta 2100 del 24 de junio de 1992, modificando el art 6. de la Resolución 6/91 de la siguiente manera "...a partir del 1-4-1991 se aplicara la tasa pasiva de interés mensual promedio publicada por el Banco Central de la República Argentina...."

El 17 de mayo de 1994, la CSJN dictó el fallo " Banco Sudameris c/ Belcam y otro B 876 XXV,

por el cual dispuso que los jueces recobraron la facultad conferida por el art 622 del Código Civil. Ante ello la CNAT por acta 2155 de fecha 9-6-1994, resolvió aplicar una tasa fija de intereses para los créditos laborales que ascendió al 12% anual. El fundamento de la tasa establecida fueron las variaciones que el mercado fue imponiendo a las personas que recurrían a las entidades financieras, solicitando préstamos de sumas de dinero.

La tasa de interés mencionada se mantuvo desde junio de 1994 hasta el 31-12-2001. Luego, durante pocos meses, cada juzgado y las Salas de la Cámara aplicaron criterios diferentes, hasta que el 7 de mayo de 2002 la CNAT por Acta 2357 resolvió que a partir del 1-1-2002 se aplicara la tasa de interés activa fijada por el Banco de la Nación Argentina para el otorgamiento de préstamos. Dicha se mantiene, desde el mes de octubre del 2003 hasta el presente, al 1,55% mensual. Estos intereses no son acumulativos y en consecuencia la tasa de interés anual aplicable a los créditos laborales es del 18,6%.

En la pagina web del Banco de la Nación Argentina consta que la mencionada tasa corresponde a "Tasa activa -Operaciones de descuentos de Documentos Comerciales.-" o sea parecería que es el porcentaje que cobra el Banco de la Nación Argentina cuando se "descuenta un documento comercial".

Grande fue mi sorpresa, pues, al concurrir a efectuar dicha operación comercial, me explican en el BNA, que la misma ha caído en desuso, pues ya "no se utilizan mas pagarés ni se descuenta ningún documento comercial" y por ende no se descuentan los mismos. Hoy la operatoria se efectúa a través de tarjetas de crédito, o

contratos de mutuo, y la mencionada tasa de interés no es aplicable a ninguna operatoria que realice el BNA, que no sea la aplicación a préstamos promocionados, ante alguna situación particular o interés político en promocionar alguna actividad comercial o industrial en particular, para lo cual se utilizan tasas de intereses subsidiadas, donde el Estado se hace cargo de una parte del interés.

En consecuencia, **el BNA no presta dinero, en la actualidad, al 1,55% mensual y la tasa activa no es el interés real que se utiliza para ningún tipo de préstamo de dinero**, con las excepciones apuntadas.

Para el supuesto caso de que un ahorrista decidiera efectuar un plazo fijo de una suma superior a \$ 50.000, a 180 días o más, el BNA abona entre el 16 y el 17% anual. Por el importe mencionado en el párrafo anterior, los bancos privados abonan al ahorrista tasas que oscilan entre el 18,5% y el 21%, dependiendo del importe y del plazo.

El Gobierno promociona la tarjeta "supercard", cobrando la misma un interés del 22% anual, pero si el titular de la tarjeta es moroso (como es el caso de un deudor de una suma de dinero proveniente de un crédito laboral), dicha tasa se incrementa en un 50%, o sea que alcanza el 33% anual.

Cuando se abonan en cuotas las compras efectuadas mediante una tarjeta de crédito, el interés usual asciende al 48,966% anual y si es moroso, en concepto de punitivos, paga un 22,28% más, o sea un total del 71,24 % anual.

Como se observa con claridad las tasas de intereses de mercado no tienen relación alguna con la que abona el deudor moroso, si la deuda está originada en una relación laboral. La realidad es que, al deudor de un crédito laboral, le

resulta mas conveniente no abonarlo, debido a que la tasa de interés que se adicionará al capital que adeuda, por cualquier concepto, ya sea salarios, indemnizaciones, sueldo anual complementario y/o vacaciones, es sustancialmente inferior a cualquier otra tasa de interés que se abona en el mercado.

El art 10 de la ley 25561 prohíbe todo tipo de indexación de deudas, aunque en el último periodo se esta observando que hay principio de actualización, como ser: a) los haberes previsionales se incrementan en los meses de marzo y setiembre de cada año; b) el RIPTTE (remuneración promedio de trabajadores estables) es un índice que publica el Ministerio de Trabajo y por el cual se actualizan los importes correspondientes a las indemnización motivadas en la ley de riesgos del trabajo.

No hay ninguna duda que las sumas de dinero que se le adeuden a un trabajador, con el transcurso del tiempo, pierden el valor adquisitivo que tenían en la fecha en que debie-

ron ser obladadas, más cuando las mismas tienen carácter alimentario. El Juzgador debe analizar la realidad económica y arbitrar los medios para que el deudor moroso no se beneficie con el incumplimiento en el pago al trabajador, pues además de ser ello injusto, tiene como consecuencia la "imposibilidad" de conciliar los juicios laborales, por no resultar la conciliación económicamente conveniente para el deudor, debido a que, cuanto más tiempo transcurre para sustanciar el proceso, el importe adeudado, en términos reales, es menor.

En otra jurisdicción (Córdoba) y en forma pacifica y uniforme, a los créditos laborales se le aplica un interés del 2% mensual desde que cada suma es adeudada, más la tasa pasiva que publica el Banco Central de la Republica Argentina.

La Asociación de Abogados Laboralistas, como así también la Asociación de Abogados de Buenos Aires, han presentado peticiones al Presidente de la CNAT, a fin de que

incremente la tasa de interés aplicable a los juicios laborales.

Se ha presentado también un proyecto de ley, suscripto por los diputados Plaini, Serebrinski, Iturraspe, Recalde, Basteiro, Moulleron, Ciciliani y Luna de Marcos, estableciendo que "... todos los créditos generados como consecuencia de relaciones individuales de trabajo subordinado que no se abonaren en tiempo y forma, desde el nacimiento de la obligación hasta su total cancelación, devengaran intereses equivalentes a una vez y medio la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina para las operaciones de descuento de documentos comerciales. Las autoridades judiciales podrán fijar una tasa mayor, cuando fundadas razones así lo aconsejen....."

Teniendo en cuenta la realidad económica existente, considero que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo deberá adecuarse a ello, decidiendo incrementar la tasa de interés actualmente vigente. ♦

MÉDICA LEGISTA

**Dra. MARCELA
ELFFMAN**

Médica
MN 72923

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

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

Estudio Jurídico de la Dra. Graciela Sosa

- Abogada Laboralista y Previsional
- Reajustes de Jubilaciones y Pensiones
- Movilidad de haberes

CAMACUÁ 166
CIUDAD AUTÓNOMA DE
BUENOS AIRES

☎ 4632-7375

y líneas rotativas
www.estudiogracielasosa.com.ar

PSICÓLOGA UBA

- Pericias
Psicológicas
- Psicodiagnósticos
- Batería de Test
- Informes

Consultorio: Moreno
455, 2o A
C.A.B.A.

Tel: 15-41696609
monicakeclach@hotmail.com

Reuniones con el Consejo de la Magistratura

Los días 12 y 27 de Setiembre la Asociación de Abogados Laboralistas ha sido recibida por el Dr. Salvador Fera, Presidente del Consejo de la Magistratura, con motivo de nuestro pedido de reunión para tratar, entre otros temas, la crisis del Fuero Laboral, provocada especialmente por las actuales veintisiete vacantes en los Juzgados de Primera Instancia. Asistieron a esa convocatoria León Piasek, Fernando Vigo, Verónica Nuguer y Guillermo Pajoni.

La primera reunión coincidió con el pedido de informes en relación al estado de los concursos (la Sala V de la Cámara Nacional en lo Contencioso Administrativo Federal le había requerido al Consejo, en el amparo iniciado por nuestra asociación, una explicación por la demora en la resolución de los llamados a concursos y también por la resolución de los concursos pendientes). El Presidente del Consejo, acompañado por sus asesores, admitió que nuestras denuncias, así como lo sostenido en el amparo judicial, tenía un correlato con la gravedad de la situación.

Por nuestra parte, formulamos los reclamos que venimos sosteniendo desde hace años: Señalamos entonces que;

- a. Se debía reconocer públicamente que el Consejo de la Magistratura no cumplía con sus funciones institucionales;
- b. Esta inactividad obedecía no sólo a cuestiones reglamentarias o legales que impedían su normal funcionamiento, sino que se debía admitir que existía un grave enfrentamiento político que obstaculizaba no sólo la selección de jueces para cubrir los centenares de vacantes en los tribunales de todo el país, sino también el progreso de los enjuiciamientos a los magistrados denunciados;
- c. Se ha paralizado todo lo referente al mejoramiento de la infraestructura edilicia, el nombramiento de personal, la compra de insumos

elementales y otros inconvenientes básicos para administrar Justicia en nuestro país;

- d. El Fuero Laboral en esta jurisdicción se encontraba al borde del colapso, que ya no se podía tolerar que un magistrado subrogara uno o dos juzgados ni que los juicios laborales se extendieran en perjuicio de los trabajadores, privándolos del crédito alimentario que reclamaban;
- e. Era imperativo encontrar una solución definitiva conforme el orden constitucional y legal, para la cobertura de vacantes en forma urgente.
- f. No estábamos de acuerdo con que se adoptaran situaciones provisorias, que dilatasen las decisiones de fondo.

El Dr. Fera se comprometió, escuetamente, a trabajar en la adecuación de las reglamentaciones para la selección de magistrados y a instar al llamado a licitación para equipar el edificio sito en Paraná y Lavalle, que debería haber sido puesto en funcionamiento a partir de diciembre de 2011

Ante la respuesta del Presidente del Consejo, que no lo mueve demasiado de su estado actual de inactividad, entendemos que la publicidad de tal circunstancia, así como del estado de crisis de la administración de justicia en general y del Fuero Laboral en particular, la que fuera denunciada reiteradamente por nuestra asociación y cuya solución fuera también reclamada a todos los responsables, puede ser el inicio de la toma de conciencia, por parte de los estamentos que integran el Consejo, de los otros poderes del Estado y de la sociedad en general, de la gravedad de la situación y de lo inaplazable que resulta la búsqueda de soluciones.

Esperamos que ello tienda a arbitrar la salida a la parálisis que afecta al Consejo de la Magistratura y que incide negativamente a las garantías y derechos de las personas, en particular al sector más vulnerable, a los que se priva de una justicia eficaz.

Reuniones con la Cámara del Trabajo

El día 2 de Octubre la Asociación de Abogados Laboralistas ha sido recibida por las autoridades de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, encabezada por su Presidente Dr. Héctor Guisado, acompañado por la Vicepresidenta Dra. Gloria Pasten y por el Secretario General Dr. Claudio Loguarro. Asistieron a esa convocatoria León Piasek, Fernando Vigo, Verónica Nuguer y Sandra Fojo.

Entre los temas tratados, resultó excluyente nuestra preocupación por la falta de llamados a concurso, para cubrir las vacantes de magistrados en el Fuero. Comentamos en la Cámara el resultado de las reuniones que habíamos mantenido con el Consejo de la Magistratura, de las cuales obtuvimos más preocupaciones que certezas.

El Dr. Guisado y el resto de las autoridades reconocieron la más que complicada situación del Fuero, sosteniendo que una salida provisoria podría ser el nombramiento de varios actuales secretarios, como jueces subrogantes. Manifestamos entonces nuestra disconformidad, puesto que pretendemos arribar a una solución definitiva del asunto y no continuar con los "parches".

Asimismo, planteamos la necesidad de la recuperación de la dotación total de los juzgados del trabajo, puesto que ya no se cumplía en el ámbito de la Justicia Comercial, según el texto original de la ley 24557, el trámite del reclamo laboral en el fuero de atracción. Devuelta la competencia en el tema al Fuero del Trabajo, debería volver también, entendemos, el personal trasladado oportunamente al Fuero de Comercio. Las autoridades de la CNAT manifestaron que ellos peticionan la devolución del personal mencionado, a la Corte Suprema, todos los años, y que lo seguirán haciendo en el futuro.

Reclamamos, a la vez, mayor difusión de los actos y decisiones que toma la Cámara del Trabajo, fundamentalmente en la asunción de la crítica situación en la que se encuentra el Fuero.

Sobre este tema nos manifestaron que entendían nuestro reclamo y preocupación, pero que todas las decisiones y actuaciones que hacen al quehacer de ese cuerpo institucional son publicadas en la pági-

na web del C.I.J., que es lo que institucionalmente corresponde.

Otra vez, insistimos en la necesidad de incrementar la tasa de interés de actualización de los créditos laborales. La actual tasa activa aplicada a partir del dictado del Acta 2357, aquél lejano 7 de mayo de 2002, al día de hoy no cumple con la función compensatoria y mucho menos aún, con la punitoria, como si lo hacía en el pasado. Al respecto, se nos solicitó que presentáramos una propuesta por escrito. No nos hicimos esperar: 48 horas después presentamos la nota que se transcribe al pie.

Por últimos, reiteramos nuestra honda preocupación por los graves problemas de infraestructura del Fuero (baños, falta de tóner, ascensores, entre otros) y por las demoras en las obras que se llevan a cabo en el edificio de Paraná y Lavalle.

Sobre este último punto la respuesta de los magistrados fue que forzosamente se está avanzado, que todo depende del Consejo de la Magistratura, y que esperamos que el año próximo podamos contar con ese edificio.

Luego de una larga reunión, nos retiramos agradeciendo la deferencia de los integrantes de la Cámara del Trabajo, en habernos recibido tan cordialmente.

Nota presentada el 4 de Octubre de 2013, dirigida al Sr. Presidente de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Dr. Héctor Guisado.

Tenemos el agrado de dirigirnos a V.E. en representación de la Asociación de Abogados Laboralista, dada la grave situación que atraviesan los acreedores en juicios laborales, fundamentalmente los trabajadores, toda vez que en esta coyuntura política y económica la Tasa Activa Banco Nación, aplicable sobre los créditos laborales resulta claramente insuficiente, no cumple ya la función compensatoria y mucho menos punitoria, con la que concebida, consecuentemente favorece el ánimo de incumplimiento del deudor.

En este orden de ideas, es propio poner de manifiesto que esta Asociación no encuentra el problema en la tasa en sí mismo, sino en que ella se encuentra anclada normativamente a la llamada "operación de

INSTITUCIONALES

descuento de documentos comerciales” que a la fecha asciende al 1.55% mensual y al 18.60% anual, por ello proponemos se modifique el anclaje de la tasa, para ella se encuentre atada a la tradicional tasa para préstamos personales del mismo Banco Nación de la Argentina que a la fecha asciende 2.33% (tasa efectiva mensual) y al 32.41% anual (tasa efectiva anual) la que si compensaría la privación del crédito alimentario, que sufre el trabajador.

Atento las estadísticas, advertimos que se encuentran hoy en trámite en los Juzgados de Primera Instancia del Fuero, la misma cantidad de expedientes en prueba que en ejecución, lo que nos motiva también a solicitar se resuelva un incremento o adecuación de los intereses, a criterio de V.E, a partir de que se encuentre firme la liquidación practicada en los términos del art. 132 L.O., con el objetivo de desalentar el incumplimiento y, a la vez, sancionar a los morosos.

En el sentido de nuestra petición, la jurisprudencia de nuestro más alto tribunal sostiene que “...No es la mora del deudor la circunstancia que habilita y condiciona el reconocimiento del reajuste, sino la variación del valor de la moneda, que se da con independencia de aquella y cuyo fundamento se encuentra en la inviolabilidad de la propiedad, garantizada por el art. 17 C.N. (C.S.J.N., Sentencia F

545.22 del 23/09/90 en autos “FITAM S.A.C.I.F. C/ MA CER S.A.C.I.F.)”

La situación vigente provoca un serio perjuicio económico a los trabajadores en razón de la pública y notoria desvalorización de su crédito alimentario, que implica la desvalorización monetaria de sus acreencias.

La actual tasa de interés, quebranta, a nuestro juicio, las garantías constitucionales de igualdad (Art. 16), de protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis) y de propiedad (Art. 17), esta última en el sentido amplio que le confiere la jurisprudencia de la Corte Suprema y los incisos 22 y 23 del artículo 75 de la Constitución Nacional.

Sabemos, finalmente, que existen otras propuestas, tales como incrementar la tasa de actual en una vez y media (1 y ½), lo que en primera instancia podría ser un paliativo, pero sin atender a la reparación integral, impidiendo la actualización a valores reales.

Sin más, y quedando a la espera de favorables respuestas, saludmos a V.E. muy atentamente.

LEON PIASEK
PRESIDENTE

FERNANDO VIGO
SECRETARIO GENERAL

ESTUDIO JURÍDICO

PIASEK D'ALESSANDRO & ASOCIADOS

LABORAL DAÑOS Y PERJUICIOS

Uruguay 239, 1º “A”
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel: 4375-3910
4372-2335

Clases de Guitarra flamenca, Clasica, Tango.



Profesor
Ariel Moreno
(ESMUC-LICEU) España

Zonas: Caballito, Tribunales, Boedo, Temperley
4243-2827
15-64903071
Arielmoreno30@hotmail.com

Nuestra Asociación participa en cursos de formación sindical

Como en años anteriores, la Asociación de Abogados Laboralistas ha participado en los cursos de formación sindical que se dieron en el Instituto de Formación Sindical ICAPA, en el marco del al convenio que tiene la Asociación del Personal Aeronáutico con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. A los cursos que se desarrollaron los días 6 y 7 de noviembre de 2013, asistieron más de 30 representantes sindicales, entre los que se encontraban integrantes de la Comisión Directiva y delegados de base de la asociación sindical. La coordinación estuvo a cargo de Hugo Perosa, directivo de la entidad sindical y director

del ICAPA y los docentes que han prestado generosamente su colaboración fueron nuestros compañeros Graciela Sosa, Alejandro Raúl Ferrari, Pablo Kiel y Adolfo Matarrese, quienes -conforme la evaluación de los trabajadores- estuvieron a la altura de la importancia del evento. Los temas que se expusieron fueron los siguientes:

JORNADA 1: La Negociación Colectiva; Técnicas de Negociación; Conflicto, Medidas de acción directa, la huelga. Exposición y debate.

JORNADA 2: Principios de Legislación Previsional, de Obras Sociales y de Salud y Seguridad Laboral. Exposición y debate.

Nuevas Autoridades de la ALAL

En el marco del Encuentro de Medellín, Colombia, se realizó el 7 de noviembre pasado la Asamblea General de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (ALAL) y se dignaron las nuevas autoridades. Con legítimo orgullo hacemos saber que nuestro compañero y vicepresidente Lucho Ramírez fue elegido Presidente de la ALAL por el término estatutario de dos años; Luiz Salvador (Brasil) fue electo como Vicepresidente Ejecutivo, y Lidia Guevara (Cuba) como Secretaria General. Se designaron también los demás cargos de la nueva Comisión Directiva, se aprobó por unanimidad el informe de la ges-

tion saliente y se aprobó el plan de acción para la nueva etapa.

**ABOGADOS
LABORALISTAS**

**ESTUDIO
FERRARI KIEL**

Y ASOCIADOS

Alejandro Raúl Ferrari
Pablo Gustavo Kiel

Declaración sobre el estado actual de la Justicia Nacional del Trabajo

La Asociación de Abogados Laboralistas observa con suma preocupación el lamentable estado en que se encuentra actualmente la Justicia Nacional del Trabajo, la cual transita una evidente crisis de funcionamiento en varios aspectos que afectan por igual a trabajadores litigantes, abogados, empleados judiciales y público en general. Este contexto de crisis en el cual se halla el fuero dificulta la realización de la verdadera garantía de protección prevista en el art. 14 bis de la Constitución Nacional; es producto de un deficiente servicio de justicia para los trabajadores que reclaman por sus derechos laborales, y se aparta de uno de los objetivos constitucionales que es justamente afianzar la justicia y asegurar el reconocimiento de los derechos humanos fundamentales, entre los cuales se encuentran los derechos de los trabajadores.

El actual estado de la Justicia Nacional del Trabajo ha llevado a esta Asociación a la no deseada situación de tener que iniciar tres juicios de amparo, dos contra el Poder Ejecutivo Nacional y uno contra el Consejo de la Magistratura, a efectos de lograr apresurar los procesos de selección de los magistrados del fuero y para que se declare la inconstitucionalidad de la Cámara Federal y Nacional de Casación del Trabajo y la Seguridad Social creada por la ley 26.853.

En este contexto creemos que las cuestiones que afectan al funcionamiento del fuero en relación a los derechos de los trabajadores y que exigen una inmediata solución por parte de todos los Poderes del Estado, son las siguientes:

- 1) Designación urgente de todos los jueces en cuyos juzgados y salas existan vacancias;
- 2) Presupuesto adecuado que permita designar más personal y funcionarios judiciales, y solventar las carencias edilicias y de elementos de trabajo e insumos para ese personal;
- 3) Inmediata habilitación del edificio de Paraná y Lavalle para que se puedan trasladar allí aquellos juzgados que se encuentren en peores condiciones edilicias;

- 4) Impulsar una reforma de las normas procesales que asegure la celeridad de los juicios laborales, para lo cual deberá garantizar la inmediatez, la sencillez y rapidez del procedimiento. También que asegure el impulso de oficio del proceso en todas sus instancias, una conducta activa del Juez para evitar dilaciones y ardides, la efectiva sanción de conductas temerarias de las partes, la eliminación de rigorismos formales, y la vigencia del principio protectorio y de los demás principios generales del derecho del trabajo, no sólo en materia de fondo sino también en el procedimiento. En este sentido, los juicios laborales no deberían extenderse más allá de aproximadamente seis (6) meses, porque la justicia tardía es también denegación de justicia;
- 5) Eliminación de las instancias prejudiciales obligatorias para evitar las demoras y la elusión de las responsabilidades. Con este mismo objetivo se debe derogar la Casación Laboral prevista en la ley 26.853, la cual violenta Tratados Internacionales con jerarquía constitucional suscriptos por la Nación, y por otro lado ya existe en el Fuero por vía del Recurso de Inaplicabilidad de Ley;
- 6) Publicitar adecuadamente las estadísticas sobre el estado del Fuero, claramente desagregadas en la actualidad y que permitiría controlar la labor judicial por parte de la sociedad;
- 7) Garantizar la gratuidad del procedimiento para todos aquéllos cuya condición económica así lo determine;
- 8) Declarar la competencia de la Justicia Nacional del Trabajo para entender en todas las causas sobre accidentes de trabajo, que paradójicamente se pretende eliminar mediante la última reforma a la Ley de Riesgos del Trabajo efectuada por ley 26.773. En igual sentido debe ser también competente para entender en los conflictos de los empleados públicos y del personal de casas particulares, dado que todos ellos son trabajadores y merecen el mismo marco

INSTITUCIONALES

protectorio, tanto en la legislación de fondo como en la ritual, y además por la necesidad de contar con un juez especializado en la materia para asegurar los principios constitucionales en la materia;

- 9)** Elección de personal idóneo para todos los cargos judiciales, mediante concursos públicos y transparentes. Para ello debe prevalecer la valoración de la capacidad demostrada por sobre los supuestos antecedentes de los postulantes que, en muchas ocasiones dependen de contingencias aleatorias como la disponibilidad de tiempo y las posibilidades económica para su realización (de trabajos, maestrías, artículos y cursos). Ello sin desmerecer la importancia que estos antecedentes puedan tener;
- 10)** Modificación del funcionamiento y composición del Consejo de la Magistratura que, respetando el art. 114 de la Constitución Nacional, otorgue celeridad, transparencia y eficacia en la designación de los jueces, como en el juzgamiento político de magistrados. En este punto, un detalle nada menor es que los integrantes de los jurados designados para evaluar a los postulantes, no correspondan a la misma jurisdicción. Es importante adoptar dos iniciativas que podrían tener importantes consecuencias prácticas. Por un lado, la realización periódica de concursos aunque no se hayan producido vacancias, de modo que los elegidos pudiesen ocupar sus cargos no bien aquéllas se efectivizasen. Por otra, designar, mediante las mismas formalidades que a los restantes jueces, magistrados “volantes” que pudiesen cubrir las emergencias transitorias. Un énfasis específico debe ponerse en las currículas de las carreras jurídicas, de tal manera que los futuros juzgadores se formen con un perfil axiológico que propiciamos y el conocimiento, no sólo de la dogmática normativa, sino también del funcionamiento del Poder Judicial;
- 11)** Derogación y eliminación de todos los preceptos legales que tiendan a limitar las medidas cautelares que se puedan dictar a favor de los trabajadores, por ser las mismas fundamentales para proteger los derechos de estos últimos ante el autoritarismo patronal, público o privado. Es por ello que resulta imperativo derogar o declarar la inconstitucionalidad de

todos aquellos preceptos de la ley 26.854 que puedan resultar limitativos de tales medidas cautelares a favor de los trabajadores. Por el contrario, se debe ampliar el alcance de las medidas de no innovar e innovativas, para lo cual habrá que dotar de fluidez y de elasticidad a los requisitos para hacer procedentes los medios asegurativos de derechos de los trabajadores, debiendo tener el órgano jurisdiccional un rol activo y realizar los actos conducentes para llevar adelante las fases protectorias que, en la mayoría de los casos, refieren a créditos alimentarios. Debería flexibilizarse la admisión de diligencias preliminares con fines informativos para permitir la mayor eficacia de los reclamos, de anticipación y aseguramiento de pruebas, en especial en acciones vinculadas al actual régimen establecido en la Ley de Riesgos del Trabajo, 24.557 y su modificatoria. Asimismo, las reformas deben direccionarse para privilegiar el principio de efectividad de los pronunciamientos jurisdiccionales. El debido proceso legal no se agota con una mera declaración o reconocimiento de derechos sino con el aseguramiento pleno de su efectividad práctica, veloz e integral;

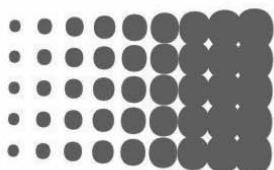
- 12)** Resulta desacertada la pretendida disminución de la responsabilidad del Estado y de sus funcionarios. El Estado, tanto nacional como provincial o municipal, constituye uno de los defraudadores laborales más importantes siendo una de sus prácticas habituales la contratación irregular de trabajadores.

La enumeración precedente no agota el espectro de las reformas imprescindibles para el mejoramiento de la Justicia Nacional del Trabajo. Pero estamos persuadidos de que constituyen un racimo de iniciativas que se alinean en el rumbo adecuado para lograr una justicia laboral más acorde con las necesidades actuales, que al tiempo que incorpore todos los instrumentos que proporcionan los cambios que traen las innovaciones científicas y técnicas, permitirán satisfacer el viejo anhelo de tener una Justicia que merezca ese nombre.

Para alcanzar esas metas, convocamos a toda la sociedad y, como Asociación de Abogados Laboralistas, nos comprometemos en ese empeño.

LEON PIASEK
PRESIDENTE

FERNANDO VIGO
SECRETARIO GENERAL



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

Por el principio constitucional de un poder judicial independiente

Para terminar con la precariedad y flexibilidad laboral

Por el derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente

FOETRA Sindicato Bs. As.
www.foetrabsas.org

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



XXXIXas Jornadas de Derecho Laboral

Bajo el lema **Justicia, Poder Judicial y Trabajadores**, se realizaron en Mar del Plata, las jornadas anuales de nuestra asociación, durante los días 14, 15 y 16 de noviembre pasado. Hubo alrededor de 150 asistentes, procedentes de la Ciudad de Buenos Aires, Santa Cruz, Rosario, Santa Fe, Mendoza, Paraná, Córdoba, La Plata, Viedma, Lomas de Zamora, San Isidro, San Miguel y La Matanza, mostrando un renovado interés por las cuestiones académicas que, frente a la actual coyuntura, puedan debatirse en las jornadas organizadas por la Asociación de Abogados Laboralistas. Cabe destacar, entre los inscriptos, la presencia de delegaciones de trabajadores aeronáuticos y de la industria del pescado quienes, con su participación entusiasta, le dieron otra perspectiva a plenarios y talleres.

Las jornadas contaron con la adhesión de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas (y la presencia de su nuevo presidente, Luis Enrique Ramírez) y de las siguientes organizaciones sindicales: Central de los Trabajadores de la Argentina (Hugo Yasky), Asociación de Trabajadores del Estado (Julio Fuentes), Unión Obrera Metalúrgica (Antonio Caló), Sindicato Unico de Trabajadores del Neumático (Pedro Wasiejko), Unión Personal de Fábricas de Pinturas y Afines (Pedro Zambelletti), Federación Judicial Argentina (Carlos Ordóñez), Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera (Héctor Ponce), Asociación del Personal Aeronáutico (Edgardo Llano), Sindicato Argentino de Trabajadores de la Industria Fideera (Enrique Terny), Asociación Argentina de Actores (Alejandra Darín), Unión Obrera Metalúrgica – Seccional Villa Constitución (Héctor Ibarra), Asociación Gremial Docente de la UBA (Santiago Gándara), Asociación del Personal Jerárquico de la Industria del Gas (Rubén Ruiz), Sindicato de Guardavidas Unidos (Héctor Quiroga), Asociación del Personal Jerárquico de Canal Siete (Fernanda Illescas), Sindicato de Trabajadores de Talleres y Astilleros Navales – Tandonor (Jonatan Pucheta), Sindicato de Obreros y Empleados Petroquímicos Unidos – San Lorenzo (Juan Pablo Cappa) y Unión de Trabajadores del Pescado y Afines – Mar del Plata (Roberto Villaola).

La Mesa Redonda y el acto de apertura

La inauguración del evento tuvo lugar con la Mesa Redonda sobre “**Justicia, Poder Judicial y Trabajadores**”, coordinada por **Alejandro Raúl Ferrari**, quien presentó a los disertantes: Diego Morales, director de litigios del Centro de Estudios Legales y Sociales; Angel Gatti, profesor titular de grado y de posgrado de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de La Plata; y Jaime Nuguer, abogado laboralista y defensor de derechos humanos.

Diego Morales se refirió a los tratados internacionales que regulan el tema, a los trabajos conjuntos llevados a cabo entre el CELS y nuestra asociación, como ocurrió con los cuestionamientos a la tercerización en el marco del asesinato de Mariano Ferreyra o con la introducción de reformas al proyecto del Poder Ejecutivo sobre las limitaciones al dictado de medidas cautelares. Destacó cómo la jurisprudencia iuslaboral - como los conocidos fallos de la Corte Suprema “ATE” y “Rossi”- también legitima actores en lo que se refiere a las organizaciones sociales.

Angel Gatti hizo notar que el lema de las jornadas nos llevaba a analizar, nada menos, que el concepto de justicia. Se refirió a la defensa del trabajo humano como valor y definió al derecho como “ideología normativizada”. En tal sentido, destacó que la estructura de la sociedad argentina debe apuntar a la preeminencia

ADRIANA MICALE
abogada

master en seguridad social

Lavalle 1587, 2º piso – 4371-5039
segusocial@adrianamicale.com.ar

INSTITUCIONALES



Autoridades de las jornadas. Caggiano, Ferdman, Pajoni, Campos

cia del valor trabajo y que este compromiso es reclamable al Poder Judicial. Ello, toda vez que la totalidad de las cláusulas constitucionales contenidas en el art. 14 bis, en tanto reformulación de valores, son operativas.

Jaime Nuguer partió de la editorial del número 53 de nuestra revista, como programa de acción para la democratización de la justicia. Definió a las vacancias crónicas como "privación de justicia" y recordó las acciones de amparo contra el Poder Ejecutivo y el

Consejo de la Magistratura, llevadas a cabo por nuestra asociación. Presupuesto judicial, gratuidad del procedimiento en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, publicidad de las estadísticas, eliminación de instancias pre judiciales, fueron otros tantos tópicos de su exposición, que cerró destacando la oposición de la asociación a la creación de una Cámara de Casación en lo Laboral y Previsional y a la limitación de las medidas cautelares las que, remarcó, han sido siempre en manos de los laboristas un extraordinario instrumento de resguardo derechos, tanto a nivel individual como colectivo.

En el acto de apertura hizo uso de la palabra nuestro presidente **León Piasek**, quien luego de dar la bienvenida a los participantes de todo el país y en especial a las delegaciones de trabajadores, 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, disentir y, en suma, participar. Culminó con un emotivo recuerdo de nuestro querido Guillermo Wiede, en cuyo homenaje se llevaron a cabo las jornadas, trayendo también las palabras de agradecimiento de su compañera Sara Molas Quiroga.

Acto seguido, se procedió a la elección de las autoridades de las jornadas, votándose como Presidente de las mismas a Guillermo Pajoni, ex presidente de la Asociación. Se eligió también como Vicepresidente a Beatriz Ferdman, titular del Juzgado Nacional del Trabajo nro 54 y como Secretarios a María Eugenia Caggiano de Rosario y a Carlos Osvaldo Campos de Mendoza.



Trabajadores aeronáuticos con nuestro presidente.



Plenario nro 2. Meik, Nuguer, Duarte, Serrano Alou

INSTITUCIONALES

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 **“Riesgos del Trabajo. La reforma de la ley 26773. El nuevo cuadro de prestaciones dinerarias. La acción civil y la “opción con renuncia”. Las cuestiones de competencia. La reforma a la luz de la Constitución Nacional”**. Participaron como expositores, **Antonio García Martín**, abogado de Comisiones Obreras de España y especialista en delitos contra los trabajadores con motivo de riesgos laborales, **Paula Lozano**, abogada laboralista, asesora de sindicatos, docente y socióloga y **Juan Formaro**, profesor de posgrado de la Universidad de Buenos Aires y como coordinador, **Luis Enrique Ramírez**. Participaron Adriana Séneca, Antonio Barrera Nicholson y Enrique Rozenberg como ponentes no oficiales.

El segundo plenario llevó por título **“El derecho humano fundamental al trabajo y a la estabilidad real en el empleo. Un debate sobre las fuentes internacionales vinculantes e integrantes del Bloque Constitucional y como núcleo para avanzar en la democratización de las relaciones de poder. Individuales y colectivas”**. Participaron como expositores **Moisés Meik**, ex juez del trabajo, profesor de grado y de posgrado en la UBA y en la UNLP, ex vicepresidente de la nuestra asociación e integrante del Observatorio Jurídico Sindical de la CTA, **Sebastián Serrano Alou**, abogado *pro homine* dedicado al Derecho Laboral y **David Duarte**, secretario letrado de la Procuración, Doctor en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos y profesor de grado y posgrado en la UBA y como coordinadora **Verónica Nuguer**. Participaron Antonio Barrera Nicholson y César Bechetti como ponentes no oficiales.

En el próximo número de La Causa Laboral publicaremos un resumen de todas las ponencias presentadas, oficiales y no oficiales.

Los Talleres

Inusualmente nutrida fue la concurrencia a los tres programados, producto del enorme interés que despertaron los temas propuestos y los coordinadores designados. Fueron ellos: Taller nº 1: **“Medidas cautelares. Estado actual de la jurisprudencia. Requisitos. Procedencia. Su aplicación a las relaciones laborales”**, coordinado por Beatriz Ferdman, Cecilia Pérez Correa y Enrique Rozenberg. Taller nº 2: **“Género y discriminación en las relaciones laborales”**, coordinado por Mónica Pinotti, Andrea García Vior y Guillermo Contrera. Taller nº 3: **“Derecho colectivo. Tutela sindical. Derecho de huelga. Democracia sindical”**, coordinado por Graciela Sosa y Pablo Gustavo Kiel.

Los coordinadores presentaron los temas en debate e invitaron a la participación y discusión, que fue masiva e interesada, en especial en el Taller nº 3, donde se debatieron temas tales como la duración de los mandatos de los dirigentes sindicales o la entrega o

Taller nº 3.
Kiel, Sosa



NARO S.A.

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

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

INSTITUCIONALES



*Masiva
concurancia*

exhibición de padrones en los procesos electorales.

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 Clausura

La sesión de clausura de las jornadas trajo las palabras de su presidente **Guillermo Pajoni**, quien pasó revista a los plenarios y talleres y destacó el trabajo histórico de nuestra asociación en pos de la estabilidad en el empleo y de la libertad sindical, mocionándose y aprobándose tres proyectos de declaración, a saber: Solidaridad con los trabajadores europeos en lucha por sus condiciones de vida y de trabajo; Repudio a la resolución de la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires en cuanto declara la inconstitucionalidad de la aplicación de la tasa activa a créditos laborales; Reclamo al Ministerio de Trabajo para el otorgamiento de la inscripción gremial a los trabajadores fileteros, agrupados en la Unión de Trabajadores del Pescado y Afines.



Taller nro 1. Rozenberg, Ferdman, Pérez Correa

A continuación, nuestro Presidente **León Piasek** resaltó el nivel académico de expositores y asistentes, así como la continuidad, coherencia y militancia de nuestra asociación a lo largo de los años, con independencia y con autonomía. Luego nuestro Secretario General **Fernando Vigo** hizo los agra-

INSTITUCIONALES

decimientos de rigor, mencionado en la figura de Andrea Pinera al personal del hotel, a los colegas de Mar del Plata Fernando Forio y Leonardo Bardasco, a los trabajadores aeronáuticos y fileteros, al Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal en la persona de Andrea Amarante, a los magistrados presentes, a los colegas de todo el país, a la difusión de las jornadas que llevaron a cabo Antonio Barrera Nicholson –a través del Grupo 14 bis– y la Editorial ERREPAR, a las presencias de Antonio García Martín y

Sergio Acevedo y en especial, a los colegas encargados de la organización de las jornadas, mencionado dentro de los mismos, una vez más en especial, 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.



Taller nro 2. Pinotti, García Vior, Contrera

**ESTUDIO
JURÍDICO**

**García
&
Tribuzio**

**Abogados
laboralistas
de trabajadores**

PARA TOMARSE VACACIONES

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

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

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

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

Hotel El Parador de la Montaña

Campamento Judicial de Miramar

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



“Siempre junto a los trabajadores”

Anchorena n° 1250 CP (1425) Buenos Aires.
Tel (54 11) 4823 0294 / Fax : (54 11) 4822 2136
prensa@apaeronicos.org.ar

ASOCIACIÓN DEL PERSONAL AERONÁUTICO



O.S.P.A. tiene el orgullo de ofrecer una obra social en todo el ámbito nacional “solidaria” para atender en forma prioritaria las prestaciones de salud que brinda a los trabajadores.



Entre la inseguridad y la vulnerabilidad: los aportes de la sociología de Robert Castel

-----> por Gonzalo Ralón
y Agustina Miguel

Desde su constitución, nuestra asociación se propuso agrupar a los abogados que militaban por un Derecho Laboral cuyo postulado fundante fuera la tutela del trabajador. Partiendo de esta perspectiva, La Causa Laboral se ha concebido como herramienta de apoyo construida colectivamente para plasmar ideas, reflexiones e interrogantes que nos permitieran acercarnos a ese objetivo. A través de esta nueva sección, nos proponemos integrar el saber jurídico con enfoques de otras disciplinas que tienen una gran potencialidad explicativa. Es que la economía, la psicología, la medicina y la sociología, entre otras, son ciencias de las que puede y debe nutrirse el abogado laboralista. Es necesario dialogar con ellas. Porque aunque suene trágico, la fragmentación del saber en múltiples "ciencias" es una estrategia del sistema de dominación moderno, que parcela el conocimiento de modo que los "especialistas" solo pueden explicar fracciones de la realidad, sin visión de conjunto. Integrar nuestro conocimiento jurídico con los saberes de otras ciencias, es un acto de resistencia ante semejante desatino.

Nuestra memoria –y el título de la sección que se presenta– exige recordar que desde el año 1874 la "Facultad de Derecho y Ciencias Sociales" de la UBA gozó de tal denominación; sin embargo, el siglo XXI la conoció bajo el nombre: "Facultad de Derecho", a secas. ¿A dónde fueron a parar las "...Ciencias Sociales" que integraban y completaban nuestro querido "Derecho"? En su búsqueda obstinada proponemos esta sección, en la que se irán presentando las voces de especialistas de distintas disciplinas, que nos acercarán elementos enriquecedores para nuestro quehacer diario.

Una aproximación a Castel, sus recorridos y conceptos

El fallecimiento de Robert Castel, el 13 de marzo de este año, es la excusa para discutir uno de los temas que trabajó a lo largo de su carrera y en especial en la última década: el de la inseguridad y las protecciones. Un denominador común en su trayectoria de investigación tuvo que ver con reconstruir genealógicamente la participación de las masas en la vida social y su ubicación en zonas de mayor o menor integración a lo largo de la historia.

De la mano de la sociología de Pierre Bourdieu, el análisis de las instituciones totales de Erving Goffman, la antipsiquiatría de Franco Basaglia y el pensamiento crítico de Michel Foucault, en la década de 1970, Castel estudió los contornos de la *salud mental* y sus repercusiones sociales y políticas. Su análisis le permitió identificar de qué manera la medicina mental reproducía, bajo formas humanitarias y científico-técnicas, la exclusión y el control social.¹

Desde los años ochenta, y luego como Director de estudios de la *École des hautes études en sciences*

sociales desde 1990, las investigaciones de Castel se concentraron en las respuestas que se ofrecieron a la cuestión social: las formas históricas de definir el lugar económico, social y político de la clase trabajadora dentro del capitalismo. De ser en su génesis una situación menospreciada, dependiente, de vida *al día*, vida de incertezas, la condición salarial pasa a instituirse como modelo social, condición protegida, asegurada mediante los derechos sociales, los sistemas de seguridad social y la organización sindical reconocida en su protagonismo político.²

Pero en su reconstrucción histórica del régimen salarial, fiel al método genealógico, Castel también supo señalar la persistencia de la *vulnerabilidad* como condición de existencia de los trabajadores. Con la crisis del capitalismo occidental en los años setenta, comenzó a transformarse el orden disciplinario que se había erigido progresivamente, desde los comienzos de la modernidad, sobre pequeñas intervenciones en ámbitos tan diversos como los hospitales, las escuelas y los establecimientos industriales. De las rígidas y costosas formas de control total y permanente se pasó a un esquema más flexible en la producción y las rela-

ciones laborales, en las intervenciones clínicas, la educación, las relaciones personales, y aun en la construcción de las identidades sociales. En un nuevo contexto de inestabilidad e inseguridad laboral crecientes, las identidades definidas por la pertenencia a los colectivos de trabajo también se debilitaron.

La relación del trabajo asalariado comenzó a perder su centralidad y la cuestión social adoptó nuevas formas. El desarrollo conceptual propuesto por Castel es particularmente adecuado para entender la dinámica de estos cambios: a diferencia de ciertos conceptos que dan una idea estática de la situación de amplios sectores sociales –los *excluidos* del mercado, *marginalizados*, los que quedaron afuera–, pensar en una *metamorfosis* implica admitir que la relación entre el capital y el trabajo sigue siendo central, y que la cuestión social, pese a sus transformaciones, se sostiene por esa tensión fundamental. A su vez, implica entender la existencia de relaciones entre los sectores integrados, vulnerables y desafiados. Con esos términos –*integración*, *vulnerabilidad* y *desafiliación*–, el sociólogo francés se propuso destacar el carácter dinámico, cambiante, relacional, no definitivo de esas situaciones. La permanencia o tránsito de amplios sectores por cada una de ellas es el resultado de un conjunto integral de posiciones relativas. No existe la exclusión en sí, aislada, sino que la desafiliación de algunos respecto a los dispositivos de protección y seguridad impacta sobre las oportunidades, condiciones de existencia, costos y beneficios de los demás³: “Integrados, vulnerables y desafiados pertenecen a un mismo conjunto, aunque de unidad problemática. Son las condiciones de constitución y mantenimiento de esta unidad problemática lo que habrá que examinar”.⁴

El fracaso de la *sociedad aseguradora*, la pérdida de la convicción de que *mañana será mejor que hoy*, implica la fragilización de amplios sectores, con profundas consecuencias sobre las relaciones sociales y la subjetividades individuales. De un modo convergente, aunque retomando la tradición filosófica del pragmatismo, el sociólogo norteamericano Richard Sennet habló de *corrosión del carácter* para referirse a esas consecuencias subjetivas de la fragilización laboral:⁵ en un contexto que no asegura el porvenir, la inseguridad se traduce en un orden hostil a la vida.

En este sentido, Castel planteó la existencia de una clara aunque compleja relación entre *cuestión social* e *inseguridad*. O, dicho en otros términos, entre la *inseguridad social*, referida a la imposibilidad para los sujetos de asegurarse por sí mismos su independencia y proveerse de medios para enfrentar el porvenir, y la *inseguridad civil* que afecta a las libertades básicas y la

seguridad de los bienes y las personas. Cuando ambas se combinan, se pone en cuestión todo pacto social.⁶

Vivir en la inseguridad día a día es ya no poder hacer sociedad con sus semejantes y habitar en su entorno bajo el signo de la amenaza y no de la acogida y el intercambio. Esta inseguridad cotidiana es tanto más injustificable cuanto que afecta especialmente a las personas más desguarnecidas de recursos en materia de ingresos, de hábitat y de las protecciones que brinda una situación social segura –todas también víctimas de la inseguridad social–. Sin pronunciarse siquiera por la cuestión de las causas –¿en qué medida la inseguridad civil es la consecuencia de la inseguridad social?–, existen al menos correlaciones fuertes entre el hecho de experimentar cotidianamente la amenaza de la inseguridad y el de ser presa de las dificultades materiales de la existencia. Razón suficiente para rechazar el angelismo y pensar que la inseguridad civil debe ser enérgicamente combatida. Pero no por cualquier medio, y no resulta nada fácil encontrar el compromiso entre seguridad pública y respeto de las libertades públicas.

Para usar la caja de herramientas: algunas aristas del caso argentino

Para los argentinos, sin dudas, la trayectoria conceptual de Castel es significativa. También nuestra sociedad asistió al desarrollo progresivo de respuestas cada vez más completas e integrales a la *cuestión social* por parte del Estado: la historia del siglo XX tuvo su motor fundamental en las luchas de la clase trabajadora por conquistar los derechos sociales, contra la segregación política y en resistencia frente a las reacciones conservadoras. Las reformas políticas y legislativas que erigieron al trabajo asalariado como modo fundamental de inclusión e impulsaron un amplio sistema de seguridad social fueron la expresión más acabada de dicho proceso. Todo esto cristalizó en la Constitución de 1949, que retomaba y profundizaba la tradición del constitucionalismo social latinoamericano, y sobrevivió en la reforma de 1957 con el artículo 14 bis.

Entre 1955 y 1976, los quiebres institucionales no fueron suficientes para reducir en lo inmediato el enorme peso que habían ganado los sectores populares. La continuidad de cada gobierno dependió esencialmente de su capacidad para dar respuesta a la cuestión social evitando desenlaces radicales. Todos los gobiernos que rechazaron como posible aliado y base social al movimiento obrero, se propusieron, con

mayor o menor énfasis, exonerarlo de su lugar protagónico en la sociedad. Las resistencias populares hicieron necesario que una dictadura sangrienta impusiera la deconstrucción del régimen salarial y el desplazamiento de la clase trabajadora por la fuerza. Y ciertos sectores políticos, incluyendo paradójicamente a algunos autodenominados peronistas, lo culminaron con fuerza de ley en la década larga de 1990.

Desde 2003 la sociedad argentina asistió a un proceso de transformaciones que se plantearon como respuestas a las reformas neoliberales. Un importante conjunto de medidas políticas y cambios legislativos revirtieron o al menos compensaron, los efectos del achicamiento del Estado y de la desestructuración de las relaciones salariales: la reactivación de la negociación colectiva y del Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil, la estatización del sistema previsional privatizado en la década previa, traspasando los fondos administrados por las AFJP a la Administración Nacional de la Seguridad Social, las reformas en los regímenes de trabajo agrario y doméstico, la ampliación del alcance del Subsistema de Asignaciones Familiares. A todo lo cual se suma una serie de medidas de reconstrucción del Estado y de sus instrumentos de soberanía, como la estatización de ciertas empresas estratégicas y de servicios públicos, redefiniendo su lógica de operación en términos de seguridad social, políticas activas de inversión pública y un modelo económico destinado a sostener los niveles de actividad.

En términos de legislación laboral, grandes avances tuvieron que ver con la derogación de la ley 25.250 de Reforma laboral del año 2000, que consagraba la flexibilización laboral, y la modificación de la ley 20.744 de contratos de trabajo. Estas modificaciones fueron impulsadas por el Poder Ejecutivo y se plasmaron en la ley 25.877 de Régimen Laboral, sancionada en 2004. Reformas que señalaron el inicio de una nueva etapa en el derecho laboral, que podemos caracterizar como inicio de un *proceso des-flexibilizador* que tiende a recobrar los derechos perdidos en la década previa. Los gobiernos de Kirchner y Fernández acompañaron así los cambios económicos con cambios en la legislación y las políticas laborales que tendieron a mejorar la situación en el mercado de trabajo.

A pesar de esos avances, aún persisten ciertas reminiscencias de décadas anteriores que no permiten una transformación acabada e integral en la estructura de las relaciones del trabajo: a diez años haberse instaurado el nuevo modelo, alrededor del 34,6% de los asalariados no están registrados en el sistema.⁷ Su situación está marcada por una enorme

vulnerabilidad frente a los riesgos laborales. Y junto a esas situaciones de precariedad extrema todavía subsisten modalidades de empleo precario, inseguro e inestable, aun en condiciones de absoluta formalidad. La subcontratación laboral es una realidad que se ha ido extendiendo en las últimas décadas, a la vez que figuras laborales controvertidas como las de los pasantes, becarios, trabajadores temporarios, autónomos y locatarios de servicios, se han consolidado como medios para encubrir relaciones laborales de dependencia y alta precariedad.

Otra situación emblemática refiere a la reciente *reforma* del subsistema de riesgos del trabajo. En octubre del año pasado, el Congreso se limitó a sancionar una ley con cambios parciales,⁸ centrados en aspectos monetarios: aumenta los montos indemnizatorios frente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales –la ley de 1995 establecía unos valores miserables–, reduce el plazo de pago al trabajador, establece un mecanismo de actualización automática semestral de las indemnizaciones, e incluye un pago adicional del 20 % en concepto de reparación integral del daño moral. A su vez, la eliminación de la denominada *dobles vía* obliga al trabajador a optar entre la reparación de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo o la demanda ante el fuero Civil, y ya no en el Laboral, como ocurría desde 2004. Las modificaciones introducidas dan cuenta de que se desaprovechó la oportunidad de implementar un nuevo sistema de prevención integral de riesgos. La ley 26.773 no acomete el problema de fondo: el dispositivo de las ART subsume la protección de los trabajadores a una lógica de acumulación de capital. Además, empleadores, aseguradoras y empleados quedan en un plano de cierta igualdad con respecto a la responsabilidad por el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad.

En relación con las protecciones dirigidas a los sectores excluidos o que no han alcanzado una inserción medianamente estable en el mercado de trabajo, la reconfiguración y ampliación de las políticas públicas de empleo han sido importantes en los últimos años. Sin embargo, los desequilibrios aún persisten: mientras el Fondo Nacional de Empleo se incrementa con los aumentos salariales en un contexto de inflación, el valor del seguro por desempleo, en cambio, no se actualiza desde 2006. De un modo similar, en el caso de las Asignaciones Familiares pueden identificarse desequilibrios: por la propia dinámica inflacionaria, un conjunto creciente de trabajadores asalariados no es alcanzado por este dispositivo en la medida en que las negociaciones colectivas actualizan los salarios.

Pensar con Castel y más allá... de la teoría al mundo de la vida

¿Cómo enfrentar, entonces, la cuestión de las inseguridades? Sin dudas, la respuesta a esta pregunta debe abarcar el problema en su conjunto, considerando las dos formas de inseguridad: tanto la inseguridad civil como la social.

El trabajo es, desde ya, un vector fundamental de integración social. Pero el trabajo por sí mismo no garantiza la permanencia en zonas de plena integración. Y esta conclusión tiende a verse constatada por la experiencia histórica reciente de la sociedad argentina: la enorme reducción de las tasas de desempleo no se tradujo aún en condiciones de verdadera seguridad y dignidad para el conjunto de la clase trabajadora. La precariedad, que adquiere formas extremas en las actividades informales e ilegales, sigue siendo una realidad presente para amplios sectores de trabajadores, aun entre aquellos con empleos registrados: trabajadores pobres, inestables, inseguros. *Trabajadores vulnerables*.

Ahora bien, una respuesta realista a la cuestión de las inseguridades debe hacer referencia, una vez más, a la cuestión social. Para que el trabajo otorgue seguridades y permita una integración plena, debe acompañarse de un conjunto de dispositivos de control, regulaciones, normas e instituciones, destinados a proteger a los sujetos frente a las contingencias laborales, y de la vida social en general. El Estado es, en este sentido, la estructura fundamental para disponer de las protecciones para las personas, los bienes, y también frente a los riesgos sociales.

Todo esto implica, necesariamente, cambios en las lógicas de la acción política. Las respuestas serán siempre parciales e insuficientes en tanto las protecciones sigan definiéndose en una situación política e institucional en la que la clase trabajadora se encuentre relegada a una posición subalterna de fuerte asimetría frente a la capacidad de influencia política de otros sectores e intereses sociales. Y el tratamiento de los problemas de la inseguridad seguirá centrado en controlar la emergencia de las *clases peligrosas*: inválidos, enfermos mentales, usuarios de drogas, prostitutas, poblaciones transgénero, delincuentes, los marginados del mercado de trabajo, los in-empleables. Pero también los trabajadores in-dóciles e indisciplinados. Respuestas parciales pero funcionales para un conjunto delimitado de intereses: los intereses del mercado.

Por el contrario, una respuesta integral deberá

apuntar a la reconfiguración de las políticas sociales y a una nueva articulación de las protecciones ligadas con el trabajo, poniéndole límites a la lógica de la acumulación, del control y de la exclusión: *“más que nunca es necesaria una instancia pública de regulación para enmarcar la anarquía de un mercado cuyo reino sin rival culminaría en una sociedad dividida entre ganadores y perdedores, ricos y miserables, incluidos y excluidos”*.⁹

Pero estos cambios sólo serán posibles en la medida en que los trabajadores dejen de ocupar una posición subalterna, de sumisión ante las fuerzas del mercado. La participación de la clase trabajadora y de sus organizaciones en la definición de las agendas políticas, y en pie de igualdad con otros sectores sociales y políticos, es entonces el desafío a enfrentar para terminar de reconstruir la condición salarial como una situación de seguridad y dignidad. ♦

Notas

* Gonzalo Ralón es sociólogo y Agustina Miguel, relacionista del trabajo.

1. Castel, Robert. La gestión de los riesgos. De la anti-psiquiatría al post-análisis. Barcelona: Anagrama, 1984.
2. La genealogía histórica del régimen salarial fue exhaustivamente desarrollada por Castel en una de sus obras fundamentales: *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós, 1997.
3. Cfr. el estuendo análisis de este punto en relación con las teorías de la *exclusión* en Lo Vuolo, Rubén, Alberto Barbeito, Laura Pautassi, y Corina Rodríguez. *La pobreza... de la política contra la pobreza*. 2ª ed. Buenos Aires: Miño y Dávila - CIEPP, 1999.
4. Castel, Robert. *Las metamorfosis...* Pág. 23.
5. Sennett, Richard. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama, 2000.
6. Castel, Robert. *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial, 2004. Págs. 115-116.
7. INDEC. Encuesta Permanente de Hogares. Indicadores Socioeconómicos: resultados del cuarto trimestre de 2012. Informe de prensa. Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos, 15 de marzo de 2013.
8. Resulta significativo que la nueva ley fue respaldada por la mayoría del FPV y del PRO, por la CGT que conduce Antonio Caló y también por un amplio abanico del sector empresario, fundamentalmente por la Unión Industrial Argentina. Una parte de la oposición y también algunos aliados del gobierno, como Héctor Recalde y la CTA de Hugo Yasky plantearon algunas críticas.
9. Castel, Robert. *La inseguridad social...* Pág. 119.

MEDICINA SOLIDARIA

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



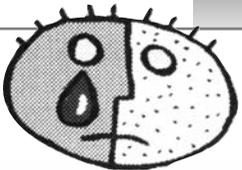
Salud

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

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

0-800-333-OSPIL(67745)

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




Lágrimas y Sonrisas

en Mar del Plata

Nuevamente el Astor



Viejo conocido de los laboralistas, volvimos al Hotel Astor, con su vista al mar, sus cómodas instalaciones para la realización de las jornadas y la amabilidad de su personal. La única perla negra: la demora para retirar los autos, dada la distancia al estacionamiento.

Y nuevamente el tour gastronómico



Otro tradicional de Mar del Plata. Siguiendo las rigurosas disposiciones estatutarias de la AALAC¹, no faltaron los sorrentinos de la Trattoria Napolitana, la picada de mariscos del Club de Pescadores, las medialunas de la Boston, el pollo al ajillo de la Taberna Vasca ni los churros de Manolo.

El Dr Ramírez, digo Martínez



Muy aplaudida fue la noticia de la designación de nuestro querido vice Lucho Ramírez como Presidente de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, a principios de noviembre, en Medellín, en el marco del IV ELAT. Es de lamentar que los aplausos trocaran más tarde a risas, cuando alguien leyó que en el Diario Clarín se daba como nuevo presidente ALAL al Dr. Luis Enrique Martínez. Habíamos prometido solemnemente a Lucho no tocar el tema en esta sección. Pero ya se sabe qué puede esperarse de nuestras promesas, en tanto paladines que somos del periodismo amarillo y farandulero.

El delito de riesgo



Antonio García Martín, abogado de Comisiones Obreras, en su extraordinaria exposición, nos dejó pensando, con el texto del artículo 316 del Código Penal Español, en la vergüenza que deberían sentir los redactores y los defensores de las leyes 24557 y 26773 cuando utilizan el eufemismo "prevención de riesgos laborales" por "aseguramiento de la tasa de ganancia de las ART": El texto: "Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o inte-

gridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses"

Momento de zozobra I



—¡Hay un gordito de chomba rosa encerrado en el ascensor!— dicen que dijo, con alarma, uno de los empleados del hotel. No nos haremos cargo de este comentario malicioso, pues quien estaba en el ascensor no era un gordito de chomba rosa sino nuestro Secretario General. Vestido con chomba rosa. Y no fue fácil, si quieren saberlo todo, la operación de rescate. El ascensor de había detenido ente dos pisos y el hueco que quedaba para salir no congeniaba bien, a la luz del principio de Arquímedes del volumen de los cuerpos, con la masa crítica total contenida dentro del ascensor. Tampoco facilitó la operación, el ataque de dignidad que inopinadamente padeció el sujeto en cuestión, quien al grito de "¡No me hagan upa!" y "¡Yo puedo solito!" pretendió autorrescatarse de la vergonzosa situación, con una poderosa lumbalgia como inevitable secuela por el esfuerzo realizado, la que no lo abandonó en todas las jornadas, ni en la reunión de comisión directiva del lunes posterior y aún no lo había hecho al momento de escribir estas líneas.

Momento de zozobra II



Muy activo y dicharachero se mostró nuestro director en el uso del micrófono, luego de ser designado locutor oficial de las jornadas. Pero hubo un momento de tensión: al terminar el taller de género y discriminación en las relaciones laborales, el locutor dijo que tenía un chiste para ilustrar la cuestión que se acababa de debatir, acerca de si la discriminación estaba necesariamente incluida en el acoso sexual: el chiste del sátiro en el convento ... pero que no lo iba contar porque resultaba sexista, discriminatorio y anticlerical. Bien por las coronarias de nuestro presidente, que pasaron una dura prueba. Se le había detenido el corazón por un instante, ante la inminencia del desubicado chiste.

Con la amplitud que nos caracteriza



No diremos quiénes ni en qué panel, pero llamó la atención al cronista que, en la misma mesa, dos expositores distintos mencionaran elogiosamente, a renglón seguido, primero a Juan Carlos Morando, luego a Martínez Vivot ...

LÁGRIMASYSONRISAS

La ovación más impresionante ...



... de la historia de las jornadas se la llevó, en el acto de cierre, nuestra tesorera Sandra Fojo, que otra vez se puso la organización al hombro y estuvo absolutamente en todos los detalles. No hubo panelista, personalidad invitada o expositor, ni en éstas ni en anteriores jornadas, que pueda competir con la masividad del reconocimiento a su trabajo. Gracias por todo, Sandra.

El mejor piropo de las jornadas ...



... lo recibió la abogada rosarina María Eugenia Caggiano, cuando le dijeron que su risa era la mejor y la más contagiosa que se había escuchado jamás. El piropo, merecido y la piropeada, encantada.

Gran partido de fútbol
Copa el Flaco Molina II



En la segunda edición de esta copa, el partido debió ser realizado en una canchita de papi futbol cercana al hotel. Mejoró notablemente el nivel futbolístico respecto de su primera edición en Tanti 2012, Se vieron tacos, rabonas y palomitas y la explicación es sencilla: varios de los jugadores *muy senior* del año pasado se llamaron a la realidad y permanecieron el sábado al mediodía comiendo paella, o bien bife con papas fritas, en lugar de llegarse hasta la verde alfombra sintética. Como nota destacada, la actuación de nuestro director como el goleador del partido. Como nota lamentable, la actuación de nuestro director luego del partido pues, habiendo entrado en un estado de excitación -por tal motivo-difícil de exagerar, cometió todo tipo desatinos, a saber: **a.** juntar la plata pero olvidarse de entregarla al encargado de la cancha, con lo que fue perseguido a los gritos por la calle, por el enano² furioso ante la falta de pago; **b.** no encontrar,



Los players. Eran once en total. Falta el que sacó la foto y también falta el que sacó todo el aire de sus pulmones un rato antes y estaba resollando en el vestuario.

durante un rato largo, la manera de desactivar la alarma del vehículo que le habían prestado, revisando el tablero en vano, de arriba a abajo, sin reparar en que ... ¡tenía el control remoto de la alarma en la mano! **c.** reservar la tapa de la revista para la foto de "su" palomita, insensata idea felizmente desechada luego, por el resto del consejo de redacción, de manera unánime



Medias penguin y zapatillas de salir. Adivinen ¿a quién tomó por sorpresa el partido de futbol?

Por estas cosas es que nuestras jornadas no se pueden comparar con las de la AADTySS y las de la SADL



Mucha, pero mucha tela para cortar dejaron la cena y el baile de clausura, desde el escandaloso paso de danza por encima de la botellita, hasta la destacada actuación de nuestra musicalizadora, directora de *DJ*, coreógrafa y *coach* de bailarines, Graciela Sosa. Pero nos detendremos solamente en la *coreo* que, una vez más para espanto y alarma de las autoridades, fue dispuesta para cerrar la cena y dar inicio al baile. Ni el Tony Manero de *Saturday Night Fever* ni el Michael Jackson de *Thriller* se atrevieron a tanto. Decimos esto porque, sabiendo bailar, cualquiera se anima. Pero exhibir una torpeza descomunal de manera desprejuiciada, eso sólo lo hacen algunos pocos elegidos. Nuestro reconocimiento pues, aquí, al valor de nuestro miembro de comisión directiva A.M., de nuestro director, de la chica de mejor risa de las jornadas, de una jueza cuyo nombre el respeto a su investidura y mérito nos impide develar y, en especial, el doble reconocimiento, por el doble valor que significa, caer por primera vez a nuestras jornadas y embarcarse en semejante y vergonzosa empresa, al marido de dicha innominada jueza y a la abogada hermana de la coreógrafa. ¿Qué nos depararán, al respecto, las jornadas 2014, ahora que ya se rompió este hielo, diríamos con más propiedad este iceberg? Dios mío, mejor no imaginarlo. Habrá que concurrir para verlo ...

1. Asociación de Abogados Laboralistas de Alto Colesterol
2. Sí, el encargado de la cancha era enano. El cronista no supo cómo manejar la redacción de esta noticia de un modo políticamente correcto. "Hombre de altura diferente" y "hombre en situación de metro y medio" fueron desechados y no tuvo más remedio que dejar la palabra "enano".

LEGISLACIÓN

En esta sección se publican extractos de las leyes, decretos y resoluciones que se consideran más importantes, en lo que se refiere al Derecho del Trabajo. Se efectúa una síntesis de sus aspectos fundamentales, sin perjuicio de resaltar la necesidad de la lectura de la totalidad de las disposiciones en cuestión, para su mejor comprensión y aplicación. Evitamos asimismo aquí el análisis de las normas resumidas, para no generar confusiones entre el contenido de las mismas y su valoración.

1) DECRETO 1282/2013 – Asignaciones Familiares.

Publicación en el Boletín Oficial: 04/09/2013

Modifica Decreto N° 614/13

Establece como límite de ingresos mínimo y máximo aplicable a los titulares de los incisos a) y b) del art. 1° de la Ley 24.714 y sus modificatorias, correspondientes al grupo familiar referido en el art. 1° del Decreto N° 1.667/12, en \$ 200.- y \$ 30.000.- respectivamente.

Establece que la percepción de un ingreso superior a \$ 15.000.- por parte de uno de los integrantes del grupo familiar excluye a dicho grupo del cobro de las asignaciones familiares, aún cuando la suma de sus ingresos no supere el tope máximo establecido en el punto anterior.

2) RESOLUCION 1033/2013 – Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Emergencia Ocupacional.

Publicado en el Boletín Oficial: 11/11/2013

Extiende la cobertura del Seguro de Capacitación y Empleo establecido por Decreto N° 336/06, a las trabajadoras y los trabajadores de 40 o más años

que al término de la percepción de la totalidad de las prestaciones económicas contributivas por desempleo previstas por la Ley 24.013, la Ley 25.191 o la Ley 25.371, continúen en situación de desempleo.

3) RESOLUCION 1844/2013 – Ministerio de Salud - Programa Nacional de Salud, Derechos Humanos y Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Publicado en el Boletín Oficial: 12/11/2013

Crea el Programa Nacional de Salud, Derechos Humanos y Riesgos Psicosociales en el Trabajo en el ámbito de la Secretaría de Determinantes de la Salud y Relaciones Sanitarias.

Establece que la Coordinación General del Programa se encuentra a cargo del Lic. Marcelo Caputo.

Establece los objetivos del Programa Nacional de Salud, Derechos Humanos y Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

4) ACORDADA 38/2013 - Corte Suprema de Justicia de la Nación – Notificación electrónica.

Publicado en el Boletín Oficial: 16/10/2013

Extiende el ámbito de aplicación del Sistema de Notificación Electrónica establecido por Acordada 31/11 a todo el Poder Judicial de la Nación.

Dispone que la asignación de usuarios internos se extenderá a todos los Magistrados, Funcionarios y empleados del Poder Judicial de la Nación; y que la obtención de usuarios externos podrá ser gestionada ante la Mesa General de Entradas CJSN, las Cámaras Nacionales y Federales

LEGISLACIÓN

y el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal y los Colegios que constituyen la Federación Argentina de Colegios de Abogados, en el marco de los convenios suscriptos con sendas instituciones.

Habilita la función de registración de letrados en la página www.pjn.gov.ar y la validación a partir del dictado de la presente.

Implementa la notificación electrónica obligatoria a partir del 18 de noviembre de 2013, en todas las causas en que se tramiten los escritos de interposición de recursos ante las Cámaras Nacionales y Federales y en las causas que pasen a instancia de juicio en los Tribunales Orales en que el programa de gestión judicial se encuentre implementado. En

los restantes casos, el mecanismo se aplicara en la medida de su incorporación.

Instaura la Notificación Electrónica de manera obligatoria para todas las causas que se promuevan en todos los juzgados y tribunales de las Cámaras Nacionales y Federales, a partir del 1 de abril de 2014, en la medida en que este implementado el Sistema de gestión judicial.

Ordena que todas las cédulas y mandamientos que se realicen de oficio, como aquellos que deban confeccionar las partes, se efectúen dentro del Sistema de gestión judicial, a partir del 1 abril de 2014, en la medida en que esté implementado el Sistema de gestión judicial.



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

**ESTE ESPACIO ESTÁ
DISPONIBLE PARA USTED.**

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

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
E-mail: info@aal.org.ar



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

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

JURISPRUDENCIA

Despido discriminatorio. Nulidad. Reinstalación. Carga dinámica de la prueba.

Antecedentes: El trabajador promovió demanda laboral -acción de nulidad, reinstalación por despido discriminatorio, represalia, cobro de pesos y entrega de certificación de servicios- contra Longvie S.A -empleador jurídicamente responsable- y Zimmermann Raúl Marcos -presidente del directorio de Longvie. Sostuvo que al ingresar se le asignaron tareas generales en el "sector fabricación" en la categoría de peón. Que luego fue capacitado por la empresa y transferido al "sector fundiciones", por lo que comenzó a reclamar la correcta categorización como Oficial y en virtud de la negativa por parte de la empresa, el accionante y otros trabajadores, decidieron efectuar una serie de reclamos que incluyó una presentación por ante la Dirección Provincial del Trabajo, donde se peticionaba la intervención de ese organismo a los fines de determinar el grado de salubridad y riesgo que implicaba el desarrollo de la actividad que se realizaba. Que a raíz de estas conductas fue despedido, sin dar su empleadora concretas razones, alegando hechos de muy antigua data e irrelevantes; que no existió causa para despedirlo, y que dicho acto tuvo carácter de despido discriminatorio y represalia, tratándose sin duda alguna de un acto de persecución por militancia gremial. La demandada sostuvo que el actor nunca tuvo ningún cargo sindical y niega que su conducta hubiera sido ilícita.

La coyuntura aludida resulta irrelevante, toda vez que claramente, aún un improcedente reclamo en nombre del colectivo (sea amparado en las previsiones contenidas en la Ley N° 23.551 o en condiciones de informalidad), engarza en los supuestos que autorizan a presumir la ilicitud que porta una decisión rescisoria posterior a aquellas demandas del obrero. Aún más, en una sociedad marcada por indicadores de éxito-fracaso que rotulan a los sujetos, adjetivándolos -según se obtenga o no la realización de lo "deseado"-, luce igual de indiferente a los fines propuestos, la respuesta del empleador.

Nótese que el denominado "activismo sindical" aparece como una actuación "protegida" en términos de la indispensable tutela a un ejercicio fundacional para

este sistema normativo (inescindible del concepto de estabilidad), desligada de toda valuación acerca de la justeza del derecho que empuja al obrero a conducir sus esfuerzos hacia la reivindicación pretendida.

En primer lugar, (la accionada) niega con todo énfasis que la disolución del vínculo tenga raíces en motivos discriminatorios, pero no se lee de su narración defensiva cuales fueron esas razones que, con independencia del eufemismo ínsito en la calificación "sin causa", exigen ser puestas sobre la mesa -desnudando los móviles que la norma permite silenciar bajo la condición de responder en los límites de la reparación tarifada- para dar cuenta del yerro de la imputación obrera.

Hasta una petición individual de un trabajador dirigida a su empleador tendiente al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo y, en definitiva, a remover los obstáculos que dificulten su realización plena -por su potencial efecto expansivo- puede ser objeto de una práctica antisindical y encontrar tutela por la vía del amparo sindical y, desde ya, por la ley 23.592. Así, la discriminación por motivos gremiales (visto lo gremial en sentido amplio, más allá de que inclusive actúe un sindicato formal, un cuerpo de delegados y/o un dirigente sindical propiamente dicho) puede configurarse aún antes del nacimiento mismo del contrato de trabajo.

La existencia de actos de discriminación en general y en la empresa en particular no requiere siquiera -en todos los casos- de "un hacer" de la persona discriminada sino -en no pocas ocasiones- resulta incluso suficiente "un ser" de la víctima.

La "relevancia" de la actividad sindical (y su exigibilidad judicial como requisito para viabilizar la tutela ante actos discriminatorios en la empresa) (...) puede ser analizada desde distintos puntos de vista: a) como sinónimo de "notoriedad", en cuyo caso pareciera estar más vinculada al tema de la prueba (y aquí hay que reivindicar las construcciones jurisprudenciales, en particular de la Sala V y de Oscar Zas, sobre cargas probatorias dinámicas en materia de actos discriminatorios y rechazar todo intento de desnaturalización por vía procesal de los desarrollos

JURISPRUDENCIA

y avances actuales sobre el tema); b) o, más desde lo sustancial o cualitativo, como sinónimo de "importancia" de la actividad, y aquí –creo– habría que preguntarse: "¿relevancia para quién?" y la respuesta entiendo que ha de buscarse en la visión que de la actividad sindical tiene su contraparte: el empleador; es que, para determinados empleadores, un acto reivindicativo aislado (que embrionariamente contienen el germen de la conciencia colectiva de los trabajadores) puede resultar relevante como para llevarlo a adoptar una medida discriminatoria.

Juzgado Nro.3, Superior Tribunal de Justicia de Paraná, Entre Ríos, "Martínez Leonardo Javier c/ Longvie S.A. y otro s/ Acción de nulidad, reinstalación, cobro de pesos y entrega de certificación laboral" (Sentencia definitiva, EXPTE. N° 10.588, 31 de julio de 2.013)

Despido indirecto. Injuria. Dictamen médico.

La negativa del empleador a otorgar a la actora tareas acordes a su estado de salud, dando prevalencia a lo dictaminado por su médico por sobre lo informado por el facultativo de la trabajadora, configura una conducta lo suficientemente injuriosa como para justificar el despido indirecto.

CNAT, Sala I, "Brignoni, Patricia Mónica c/ Hotelería y Administración S.A. s/ Despido" (Sentencia Definitiva RC J 17290/13 del 21/8/2013)

Contrato de trabajo. Contrato a plazo. Renovación sucesiva.

Se deja sin efecto la sentencia del superior tribunal provincial en la medida que interpretó que lo dispuesto por el Estatuto para el Personal del Banco de la Provincia de Buenos Aires permitía la renovación sucesiva de los contratos del personal de planta temporaria durante 23 años, como es el caso del actor, todo ello sin dar razón alguna que justifique semejante interpretación y en evidente contraposición con lo dispuesto en el art. 14 bis, Constitución Nacional.

CSJN, "González, Lorenzo Ramón c/ banco de la Provincia de Buenos Aires s/ Demanda Contencioso Administrativa" (Sentencia Definitiva RC J 17428/13 del 8/10/2013)

Abogado. Accidente de trabajo. Honorarios del abogado. Pacto de cuota litis. Riesgos del Trabajo.

Antecedentes: Se interpuso recurso de apelación contra la sentencia del juez a-quo que desestimó el pacto de cuota litis denunciado con fundamento en el art. 11 de la Ley 24.557 el cual dispone que las prestaciones dinerarias de la ley gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos y que son, además, irrenunciables y no pueden ser cedidas ni enajenadas. La Cámara revocó la sentencia.

Al no existir una disposición expresa en la actual Ley de Riesgos del Trabajo que prohíba la celebración del pacto de cuota litis, corresponde admitirlo.

Las derogadas Leyes 9688 y 24028 en sus artículos 24 y 13 inc. 5, respectivamente, sí preveían una prohibición expresa respecto del tema que nos convoca, y al no haberse legislado la misma en la actual Ley, puede entenderse válidamente que el legislador decidió suprimirla. **CNAT, Sala VI, "Pintos Franco Alfredo c/ Liberty A.R.T. S.A. S/ Accidente-Ley Especial" (Sentencia Definitiva Nro. Causa Nro. 48.775/2012, 30/7/2013).**

Recurso de Casación. Entrada en vigencia de la ley. Operatividad de la norma. Subsistencia de fallos plenarios

Antecedentes: La parte actora interpuso recurso de casación en los términos de la ley 26.583 contra la sentencia de grado y su aclaratoria

Tal como se desprende de su texto, la invocada ley 26.853 aún no ha entrado en vigor.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación considera razonable disponer que la aplicación del nuevo ordenamiento se halla supeditada a la efectiva instalación y funcionamiento de los órganos jurisdiccionales llamados a asumir la competencia que les atribuye la ley 26.853

La operatividad de los recursos procesales se encuentra sujeta a la efectiva constitución de las respectivas Cámaras de Casación (ver Acordada 23/2013 CSJN). En consecuencia, hasta tanto no se constituyan esos tribunales, las previsiones de la ley no serán de aplicación a los juicios; es decir, seguirá vigente el Código Procesal en su redacción originaria.

Del contenido de la mentada ley 26.853, se desprende sin dudas que la intención del legislador ha sido la de introducir una importante reforma al sistema de jus-

JURISPRUDENCIA

ticia, incorporando una nueva instancia, llamada casatoria, a la que se pretende asignar la facultad de revisar los fallos dictados por esta Cámara de Apelaciones. En esencia, se busca reemplazar el recurso de inaplicabilidad de la ley por el recurso de casación y, con ello, otorgar a la Cámara de Casación una competencia que corresponde actualmente a las Cámaras de Apelaciones.

Para quienes suscriben la presente, se mantiene vigente la obligatoriedad para esta Cámara, y para los jueces de primera instancia, de la interpretación de la ley establecida en una sentencia plenaria, y, en consecuencia, la posibilidad de interponer recurso de inaplicabilidad de la ley en tanto no suceda un hecho futuro e incierto; como lo es la constitución de los tribunales previstos por la ley 26.853.

No resulta admisible que, durante el tiempo que transcurra entre el dictado de la ley y la puesta en funcionamiento de las respectivas Cámaras, se prive al justiciable de la posibilidad de recurrir un pronunciamiento con motivo en la existencia de contradicción de una sentencia con la doctrina establecida, pues se produciría una violación al derecho de defensa en juicio otorgado por la Constitución Nacional.

CNCiv., Sala B, “P., H. L. c/ Banca Sáenz S.A. s/ Ejecución de Honorarios”

Procedimiento. Nulidad de la sentencia dictada antes de quedar firme la conformación de la Sala

Antecedentes: La Sala III revocó la sentencia de primera instancia y rechazó la acción de amparo promovida por el Sindicato de la Alimentación contra la empresa Gate Gourmet Argentina S.A. en que se planteó la nulidad del acuerdo colectivo celebrado entre el Sindicato de Camioneros y la empresa demandada, por el cual los trabajadores no se regían más por el convenio de STIA (Alimentación) y pasaban a pertenecer al ámbito de aplicación de la actividad de camioneros y afines. Los actores dedujeron recurso extraordinario con fundamento en que el fallo de la Cámara estaba viciado de nulidad, violándose el derecho de defensa y simultáneamente solicitaron la excusación de los camaristas por razones de “decoro y delicadeza” solicitando sea otra sala quien resuelva sobre la concesión del recurso. La Cámara rechazó el planteo de la actora lo que motivó un nuevo recurso extraordinario. La denegación de ambos recursos dio lugar a la queja.

En materia de arbitrariedad resulta claro que el pronunciamiento impugnado abordó el tratamiento de una cuestión (la nulidad) que no había sido sometida a conocimiento de la cámara sino planteada en el anterior recurso extraordinario para que, en su caso, fuera tratada por la Corte.

El planteo de nulidad resulta idóneo para habilitar la instancia extraordinaria en virtud de la obligación que le cabe al Tribunal de adoptar las providencias conducentes a impedir o subsanar la violación de los reglamentos respectivos. Especialmente, en los casos en que esta falta afectara la constitución legal misma de los tribunales federales, indispensables para fallar en las causas

Cuando las irregularidades que se observan en el pronunciamiento impugnado importan un grave quebrantamiento de las normas reglamentarias y por consiguiente un agravio a la defensa en juicio, dicha infracción habilita la intervención de esta Corte.

El Tribunal a quo, para conocer en la causa debió previamente hacer saber a las partes, personalmente o por cédula, la composición de la sala sin que pudiera fallarse el pleito antes de que la integración hubiera quedado consentida, máxime las circunstancias particulares del caso en las que por un lado, sucedió la vacancia de dos vocalías y se debió completar con la selección entre los jueces integrantes de otras salas.

Tales irregularidades no se subsanan con que la parte conociera que dicha sala previno, desde que el derecho a deducir la recusación no es contra el órgano sino que se dirige a quien ocupa el cargo. Es decir, contra el sujeto que titulariza el órgano jurisdiccional y por ello la necesidad de conocer con anticipación quiénes serán los integrantes que emitirán el fallo definitivo.

Al haberse pronunciado dicho tribunal al tercer día del proveído que hizo saber de la integración de la sala sin que se hubiese configurado el necesario consentimiento de los jueces que intervendrían, se configura una clara violación de la disposición antes mencionada.

CSJN, “Sindicato Trabajadores de Industrias de la Alimentación y otro c/ Gate Gourmet Argentina S.A. s/ Acción de amparo- Recurso de hecho” (Sentencia de fecha 5 de noviembre de 2013, Dictamen del Procurador General de la Nación)

JURISPRUDENCIA

Despido discriminatorio. Representante sindical. Tutela. Asociación sindical simplemente inscrita. Inversión de la carga de la prueba. Reinstalación.

Antecedentes: La demanda es iniciada por un representante sindical de una asociación sindical conformada y con pedido de simple inscripción en trámite, que es despedido en el marco de un conflicto colectivo, provocado por el cambio de condiciones de trabajo que intenta imponer la empresa. El actor denuncia que su despido es causado por su participación en la fundación y organización de una nueva asociación sindical; petitiona al Tribunal que se declare la nulidad del despido, su reinstalación y el pago de los salarios caídos, entre otros rubros. El Tribunal, con fundamento en la doctrina de la CSJN y tribunales inferiores, en normas constitucionales y supraconstitucionales, (art.47 de la ley 23.551, ley 23.592 y Convenios Nros.87, 98 y 135 O.I.T.), acogió el reclamo del accionante.

Así ha sido resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos "Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo", (Causa 22.387/2006, Fallo P. 489. XLIV 15/11/2011"), donde se sostuvo que en los procesos donde se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio del acto en juego resultará suficiente para la parte que afirma haber sufrido tal acto, la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Ello pues y como ha sido afirmado en doctrina, "La parte que invoque un motivo discriminatorio corre con la acreditación de hechos que, "prima facie" evalua-

dos, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación." - La carga de la prueba en los casos de despidos discriminatorios. Autores: Scotti, Héctor Jorge, Dubra, Diana, DT2012 (marzo), 481.

Resultando entonces que el despido ha sido producido por razones discriminatorias gremiales, cobra plena vigencia lo dispuesto por la ley 23.592 en cuanto ordena que, a pedido del damnificado procede el cese o reparación inmediata del acto discriminatorio y la reparación de los daños ocasionados.

El decisorio que propongo, no colisiona en modo alguno con la regla de estabilidad relativa, ni impide que un trabajador pueda ser despedido incluso sin causa. El objetivo del mismo es impedir la conducta ilícita de un despido que, como el del caso en análisis, encubre una actitud discriminatoria, en el marco de la ley 23592.

La reparación no será completa si no se dispone que se abonen los salarios devengados desde el momento del distracto hasta el de la efectiva reposición en el puesto de trabajo. Ello es así pues habiendo sido el actor víctima de un despido discriminatorio tiene derecho a la percepción de los salarios caídos durante su cesantía y el restablecimiento de las condiciones laborales debe ir acompañado de la necesaria reparación de las consecuencias socioeconómicas que el acto le ocasionó.

Trib. Trab. Nro.7 de San Isidro, Sede Pilar, "Humaño, Jesús María c/ Tigre Argentina S.A. s/ Reinstalación (sumarísimo)" (Causa Nro. PL-3621-2012)

Actualidad

La AIDTSS otorga una distinción a Luis Enrique Ramírez

Mediante nota del 15 de octubre de 2013, el Comité Organizador del XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social hizo saber, a través de su presidente Hugo Roberto Mansueti, que la Junta Directiva Internacional de la AIDTSS (Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social) había decidido reconocer, por los aportes académicos y profesionales en la especialidad, a nuestro vicepresidente Luis Enrique Ramírez, distinguiéndolo con la Orden "Labor Omnia Vincit", cuya entrega ha se llevó a cabo el día 1 de noviembre de 2013, en el Auditorio "Santa Cecilia" del Campus de Puerto Madro de la Pontificia Universidad Católica Argentina, en el contexto del Acto de Asunción de nuevas autoridades de la AIDTSS

Clase obrera, terrorismo estatal, neoconservadurismo y luchas sociales en la Argentina de nuestro tiempo

-----> por Eduardo Tavani

“Arderá la memoria, hasta que todo sea como lo soñamos”

Francisco “Paco” Urondo 1930-1976

El origen del neoconservadurismo

En abril de 1947 a las faldas del Monte Peregrino, en los Alpes Suizos, Friedrich Von Hayek y Milton Friedman reunieron a un nutrido grupo de intelectuales de derecha para expresar su repudio al New Deal y al keynesianismo, que en ese momento se consolidaba en occidente. El objetivo era sentar las bases ideológicas para una reducción del aparato estatal que con la revolución del economista británico John Maynard Keynes había cobrado un nuevo ímpetu. La espera de casi treinta años valió la pena. En 1979 Margaret Thatcher, en Inglaterra, se compromete públicamente a poner en práctica el programa neoliberal. En 1980 le sigue Ronald Reagan, en Estados Unidos, y en 1982 el demócrata cristiano Helmuth Kohl en Alemania Federal. Japón, Argentina, México y otros muchos países en América Latina, consolidan deliberadamente este modelo a fines de los 80.

El terrorismo de Estado, puntal de las políticas neoconservadoras

Esta muy elemental introducción sobre la génesis del neoconservadurismo que conseguirá irradiarse en la región, haciendo pie en nuestro país a mediados de los años '70, se extenderá hasta la crisis institucional de 2001, determinando un cambio en el patrón de acumulación que había estado vigente en las cuatro décadas previas, basado en diferentes modos de promo-

ción industrial mediante la sustitución de importaciones, fundamentalmente de bienes de capital.

En 1976, la dictadura cívico-militar estaba decidida a imponer ese modelo a sangre y fuego, usando métodos cuyas consecuencias todos conocemos. Más de 500 centros clandestinos de detención, tortura y exterminio. Treinta mil desaparecidos, miles de ciudadanos asesinados, encarcelados, exilio externo e interno, arrasamiento de derechos y libertades fundamentales, desmantelamiento del aparato productivo nacional, una progresiva desocupación sin precedentes y la dependencia creciente de los organismos multilaterales de crédito, sentaron las bases que concretarían el objetivo perseguido. La Reforma Financiera de 1977, en conjunción con la arancelaria y el endeudamiento externo, facilitaron a su vez la reestructuración regresiva del sector productivo. Esto derivó en desindustrialización en términos agregados, provocando un fuerte descenso en la participación del sector industrial en el PBI, que además tuvo impacto sobre las distintas ramas de la producción, generando un proceso de concentración económica y exclusión social y un avance del sector financiero sin precedentes. En ese contexto, se promovió, como ya lo adelantamos, un incremento exponencial de la deuda externa, que estaba vinculada en forma creciente al proceso de revalorización financiera del capital. Este cambio del patrón de acumulación es el marco imprescindible para analizar las graves transformaciones sufridas por los trabajadores y sus organizaciones durante la dictadura cívico-militar, sus consecuencias inmediatas y mediatas.

Una breve síntesis de los efectos de las políticas económicas hacia el sector industrial resulta útil para dar cuenta, al menos someramente, de la magnitud de la transformación que tuvo impactos profundos en las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera argen-

TRABAJO DE MEMORIA

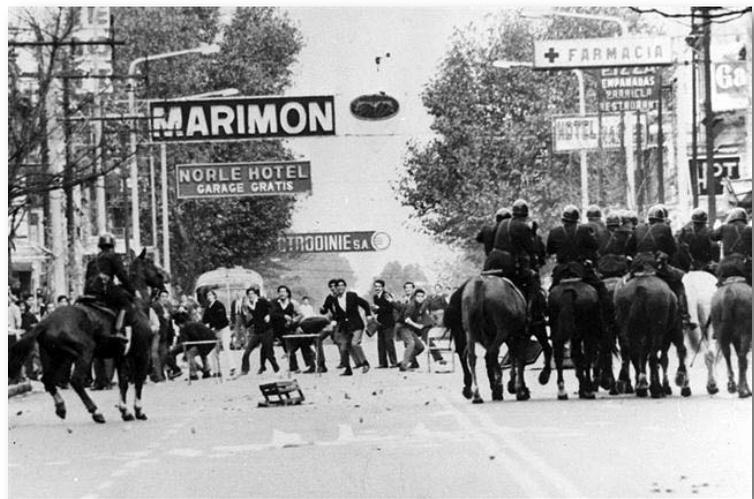
tina. En los primeros años posteriores al golpe se produjo el cierre de más de veinte mil establecimientos fabriles; el producto bruto del sector cayó cerca de un 20% entre 1976 y 1983; la ocupación disminuyó en ese mismo período y se redujo el peso relativo de la actividad manufacturera en el conjunto de la economía (del 28 al 21%). La industria dejó de ser el núcleo dinamizador de las relaciones económicas y sociales, así como el sector de mayor tasa de retorno de toda la economía.

La sociedad en su conjunto se vio afectada por prácticas represivas inusitadas, y políticas sociales y económicas que sostenidas por el terror estatal a gran escala desde mediados de los 70.

Para analizar brevemente las características de la represión estatal a los trabajadores, que si bien no se inició con el golpe cívico-militar, resultó sistemático a partir del 24 de marzo de 1976, cabe indagar someramente sobre lo ocurrido entre 1974 y 1976, período en que los focos de mayor agitación obrera (Córdoba y el cordón industrial del norte de la Provincia de Buenos Aires hasta el sur de Santa Fe) fueron escenarios de fuertes conflictos, reprimidos por fuerzas estatales y para estatales (policiales y militares) y sus organizaciones intervenidas, y sus líderes perseguidos, encarcelados y asesinados. El punto más álgido de esta ofensiva fue el "copamiento" de la ciudad de Villa Constitución el 20 de marzo de 1975 por fuerzas estatales y la detención de la casi totalidad de los dirigentes sindicales comprometidos en esa lucha. Ensayo de lo que luego sería una constante para asegurar la puesta en marcha de un modelo de exclusión sin antecedentes.

El Estado terrorista y los medios de comunicación

Asumido a pleno el control por parte de la Dictadura de todos los resortes del Estado, se impuso una política de terror a máxima escala. El secuestro, la tortura, la desaparición y la muerte de miles de ciudadanos, fue una constante que además dispuso del uso de los medios masivos de comunicación. Por un lado, como herramientas de construcción y circulación del discurso oficial y, por otro, como dispositivo de silenciamiento de toda posible oposición. Distintas investigaciones sobre el desempeño de la prensa oral y escrita durante la dictadura, identifican tres tendencias oscilantes: una primera, muy minoritaria, representada por aquellos medios que intentaron a través de prácticas y estrategias diversas, restar consenso mediante



operaciones críticas o denuncias abiertas; una segunda, basada en la omisión informativa y la autocensura sistemática; y una última, caracterizada por la colaboración y el apoyo explícito al gobierno de facto.

El accionar represivo del Estado y el rol de los trabajadores

Los trabajadores y sus organizaciones fueron, desde el inicio del terrorismo de Estado, blanco del accionar represivo. Ya el mismo 24 de marzo, la Junta Militar y sus cómplices y aliados civiles adoptaron medidas tales como intervenir los sindicatos y las federaciones obreras; cercenar el derecho de huelga; anular las convenciones colectivas de trabajo y congelar los salarios. El objetivo de las Fuerzas Armadas, instrumento del poder económico, fue fragmentar y desmovilizar a la clase trabajadora, lo cual concretó a través de un doble mecanismo disciplinador. Por un lado, se aplicó sobre ella todo el peso de la represión política, desapariciones forzadas, ejecuciones sumarias, torturas y encarcelamientos indiscriminados. Por el otro, se realizaron profundas modificaciones en el plano legislativo y laboral.

En la faz represiva se pretendió alcanzar un doble objetivo: 1) Inmovilizar al conjunto de la clase trabajadora, persiguiendo a sus más notorios dirigentes y sancionando duras normas que vulneraban los más elementales derechos; interviniendo organizaciones y prohibiendo toda actividad gremial. 2) Arrasar las organizaciones combativas, clasistas o contestatarias, cuya influencia era específicamente local, concentrándose en las comisiones internas y en los delegados de base, fundamentalmente en un cierto y determinado número

de empresas de producción de bienes. Los lugares de trabajo pasaron a ser considerados objetivos militares. Por caso, en la fábrica Ford de General Pacheco, el Ejército entraba y se instalaba sin obstáculo alguno. Los obreros tenían que trabajar con los fusiles apuntándoles, a ritmos infernales, mientras sufrían el arrasamiento de viejas conquistas.

El Estado Terrorista exhibía toda su ferocidad y contaba para ello con la estrecha cooperación y apoyo de las patronales cómplices en las tareas de represión, persecución y eliminación de referentes del movimiento obrero. Similares circunstancias se dieron en Acindar, Astarsa, Dálmine-Siderca, Ledesma y Mercedes Benz, por citar a los más emblemáticos. Allí existió un patrón común de funcionamiento que se repitió con características muy parecidas: la colaboración de las empresas con las fuerzas represivas mediante la provisión de medios (vehículos, infraestructura, dinero y/o personal), el otorgamiento de libre acceso a las plantas y la remoción de cualquier obstáculo al accionar de las Fuerzas Armadas y al modelo de producción.

En el plano legal, una nueva normativa laboral apuntó a complementar la estrategia de atomización y debilitamiento de los trabajadores (suspensión de las comisiones paritarias; supresión del derecho de huelga y de toda medida o acción directa; aplicación de leyes de prescindibilidad para empleados públicos; derogación del estatuto docente y reforma regresiva de la ley de Contrato de Trabajo, entre otras muchas medidas represivas).

Se intervino la CGT y las principales organizaciones gremiales y se nombraron en ellas a oficiales superiores de las tres Fuerzas Armadas como interventores. Se prohibieron las elecciones sindicales, las asambleas y en general toda actividad política y gremial. Se intervino militarmente en los conflictos

obreros, se desapareció y asesinó a miles de trabajadores y dirigentes gremiales, se cesanteó masivamente a cientos de miles de obreros. Contaron con la complicidad de sus patronos, algunos inspiradores, otros simples beneficiarios de la obra en ejecución, pero todos conscientes de lo que sucedía. Las Fuerzas Armadas actuaban sin pausa, al mismo tiempo que recibían la "bendición" de la jerarquía eclesiástica y el Poder Judicial subordinado y adicto, se distraía o se negaba a denunciar el exterminio. Es categórico repasar los porcentajes de distribución de las víctimas, aunque pueda sonar frío: el 48% de los desaparecidos eran trabajadores (obreros y empleados), la franja etaria, iba de los 16 y 35 años. Por cierto que se valieron de un cuerpo "legal" ex profeso, que le sirvió a los empresarios y a sus cuadros gerenciales para controlar, reprimir y frenar, a como diera lugar, cualquier intento de reacción o protesta por mínima que fuese.

La política económica y sus consecuencias en las condiciones de vida de los trabajadores

Las políticas en materia de empleo y salarios, aplicadas por la Dictadura de la mano del todo poderoso Ministro de Economía, José Alfredo Martínez de Hoz, afectaron de manera profunda, particularmente a los trabajadores asalariados.

Se dispuso, como ya lo adelantamos, suspender toda negociación entre los sindicatos y los empresarios, así como todo proceso de reajuste automático de salarios. El incentivo ideado para su efectivo incremento provendría de la mayor productividad global de la economía y en particular, de la mano de obra. La fijación de los salarios por parte del Estado estaba estrechamente ligada al cercenamiento de derechos básicos. Así fue como los salarios sufrieron una caída de cerca del 40% a partir de 1976 respecto a los vigentes en 1974, en un contexto de creciente desempleo y de fuertes recortes en las prestaciones asistenciales y sociales. Las brechas salariales entre las distintas ramas de la producción y de acuerdo a divisiones regionales, tendieron a producir un efecto de fragmentación y diferenciación muy marcado. Esa erosión de la otrora relativa homogeneidad del movimiento obrero, produjo una fractura en la lógica solidaridad de los trabajadores, que se manifestaba en la lucha más o menos unificada por el salario, que había sido durante décadas la base del poder de negociación de los sindicatos. Una ilustración clara y contundente del



resultado de todos estos procesos es la participación de los asalariados en el ingreso nacional, que pasó del 43% en 1975 al 22% en la crisis hiperinflacionaria de 1982.

Las políticas neoconservadoras y su proyección en Democracia

Los efectos de estas políticas se proyectarían a lo largo de los años, superada la etapa dictatorial y ya en democracia. Entre 1984 y 1989 sus secuelas no pudieron ser revertidas a pesar de ciertos tibios intentos por redefinir la distribución del ingreso, y finalmente sucumbieron tras los sucesivos golpes de mercado que se materializaron a fines de los años 80. A partir de 1990, durante el menemato y luego en el gobierno de la Alianza, las prácticas neoconservadoras se consolidaron, profundizando la dependencia y la exclusión, generando la crisis económica, política y social más grave de nuestra historia reciente, que estalló con toda crudeza a fines del año 2001.

2003: Un punto de inflexión

Sin embargo, a doce años de aquel quiebre, han habido avances significativos en materia social, económica y política. Por eso 2003, fue un punto de inflexión innegable a la hora del balance, y a nuestro entender, implicó un proceso de involucramiento colectivo en la acción pública de enormes sectores sociales, sin desconocer las cuentas pendientes, y aunque no sea este el espacio destinado a enumerar los logros que distinguen esta década, no sería honesto para quien esto escribe, desentenderse de ellos o silenciarlos, más cuando el presente análisis reniega de toda neutralidad. Juan Santarcángelo, un estudioso economista, en una reciente publicación alusiva *“Radiografía de la Industria Nacional, en el período 2003/2013”*, reconoce que *“(…) durante la última década, el sector industrial evidenció signos de importantes transformaciones. Sin embargo, a pesar de los logros alcanzados, queda aún un importante conjunto de desafíos que deben ser abordados por políticas activas tendientes a consolidar ciertas dinámicas virtuosas del modelo. Entre los que se destacan los retos que genera la internacionalización del proceso productivo y la capacidad de relocalización de las producciones; la necesidad de mejorar las capacidades nacionales en materia de infraestructura, tecnología y acceso a los insumos esencia-*



les y energéticos. Desandar veinticinco años de políticas neoliberales es un proceso largo y complejo, si bien se han hecho importantes avances en estos últimos años, aún queda un largo camino por recorrer”.

Coincidiendo en buena medida con este diagnóstico, la realidad da cuenta hoy de ciertos avances destacables. Un crecimiento económico que ha sido sostenido y sin signos manifiestos de desaceleración a pesar de la crisis mundial, exacerbada en los países centrales. Disminución de la tasa de desempleo y creación y sostenimiento de puestos de trabajo aún en una coyuntura desfavorable. Mejora en la distribución del ingreso y mayor participación de los asalariados en la distribución de la renta. Recuperación del salario mediante la vigencia de los Convenios Colectivos de Trabajo y políticas asistenciales universales, aún en una economía planetaria en franca recesión, son señales apreciables, en un contexto de crisis estructural del sistema de producción capitalista, sometido, como nunca antes, a los dictámenes del poder financiero mundial.

En tal sentido, consideramos que el proceso político inaugurado por el kirchnerismo en 2003 produjo cambios positivos, profundos e innegables en la sociedad argentina. Algunos impensados. Entre ellos los que tienen que ver con la recuperación del rol del Estado en las políticas públicas, la construcción de una nueva geopolítica de integración y cooperación regional y en la consolidación y ampliación de derechos.

En materia de Derechos Humanos, no puede negarse que a partir de 2003 los tres poderes del Estado asumen como propias las consignas de juicio y castigo a todos los responsables del terrorismo de Estado, materializando un deseo largamente acariciado por las Madres, las Abuelas, los Hijos, los Familiares, los ex Detenidos y buena parte de la sociedad

TRABAJO DE MEMORIA

civil, que sostuvieron incansablemente las banderas históricas de Memoria, Verdad y Justicia, contra todas las formas de impunidad y olvido.

Es bueno reconocer todos esos empeños por llevar ante la Justicia de la Democracia a los responsables militares y civiles del horror genocida que se enseñoreó en nuestro país a mediados de los años 70 y hasta comienzos de los 80, posibilitando el juzgamiento de muchos militares y civiles que comenzaron a transitar el camino que los llevaría de sus cómodas estancias al banquillo de los acusados.

Nos vuelven en imágenes las luchas de los trabajadores del azúcar del noroeste, y las acciones criminales dirigidas contra ellos por los grupos empresarios que como en el caso de Ledesma, hoy están siendo juzgadas. O los protagonistas de las movilizaciones obreras en Ford, Mercedes Benz, Acindar, Astarsa, La Veloz del Norte y otras tantas empresas, cuyos jefes promovieron y respaldaron el golpe del 24 de marzo, habilitando el modelo económico que ya en 1977 Rodolfo Walsh, denunciaba en su Carta a la Junta Militar. Civiles y militares, las dos caras del Terrorismo de Estado que asoló a nuestro pueblo, grupos económicos locales y extranjeros, junto al Departamento de Estado de los EEUU, incuestionables promotores que fueron generosamente favorecidos por el resultado alcanzado.

Por lo tanto, el objetivo debe seguir siendo desentrañar tanto crimen, alcanzar a sus verdugos y llegar hasta los beneficiarios. Hace ya varios años que se debate acerca de cómo la dictadura militar inauguró un proceso de concentración y centralización económica que favoreció a determinados grupos económicos en particular e implicó, además de la desaparición física de miles de ciudadanos, la eliminación de puestos de trabajo, el disciplinamiento social y la pérdida de derechos adquiridos logrados a través de largos años de lucha. Hace falta seguir indagando, hasta dar con todos aquellos que formaron parte de ese proceso devastador y que aún hoy siguen impunes.

El caso de Papel Prensa, de su apropiación, del secuestro de sus dueños, el pacto de silencio sobre esos crímenes por parte de los grupos favorecidos como Clarín, La Nación y La Razón, empresas, dueños y jefes, que han sido sujetos privilegiados por el accionar del terrorismo de Estado, son parte del entramado a desnudar. La firma Mercedes Benz, una multinacional de origen alemán, fue parte del bloque empresario que gestó el genocidio, facilitando las "operaciones de limpieza", y financiando a la dictadura de la que también se benefició ampliamente.

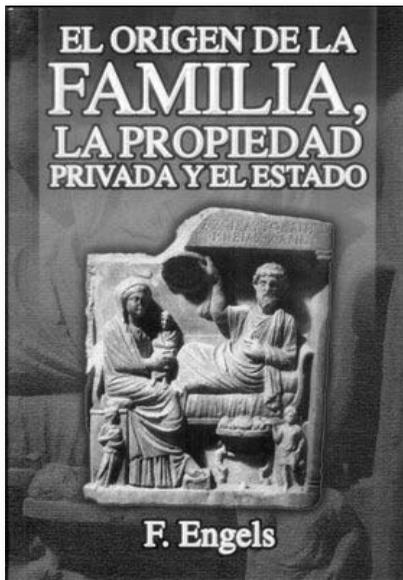
Hoy los juicios por crímenes de lesa humanidad

ocurridos durante ese sombrío período de nuestra historia "son el nuevo campo de batalla", aunque no el único. Habrá que hacer foco en la centralidad del vínculo que los ligó: el plan económico de arrasamiento que se impuso para consolidar un modelo de dominación y expoliación. Por eso, mientras los juicios contra los represores militares de la última dictadura avanzan en todo el país, también debemos darnos a la tarea de desentrañar el accionar de empresas y empresarios que se beneficiaron del plan criminal que permitió instalar un modelo de consecuencias trágicas para la sociedad, consecuencias que se proyectan en el presente, a pesar de los avances que se han producido a lo largo de este tiempo para transformar esa realidad, cuyas sombras siguen estando presentes, porque muchos de sus beneficiarios siguen siendo actores de peso en la actualidad.

Allí están en las fisuras de las patronales industriales y agropecuarias, en las asociaciones profesionales, en la banca y en los medios masivos de comunicación, los que fueron artífices de prohijar esa barbarie. Hay que integrar los procesos en curso, implicando al Poder Judicial, haciendo que siga investigando el accionar terrorista del Estado Argentino, hurgando sin pausa, hasta llegar a los que diseñaron y usufructuaron de ese plan. Recién entonces habrá cierta garantía de que *Nunca Más* tamaño horror vuelva a repetirse.

Fuentes consultadas:

- * Victoria Basualdo, "Complicidad patronal militar en la última dictadura argentina. Los casos de Acindar, Astarsa, Dálmine-Siderca, Ford, Ledesma y Mercedes-Benz", publicación de la Federación de Trabajadores de la Industria y Afines (FETIA) y la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA) Bs. As. marzo 2006.
- * Sabrina Yael Ríos, "El movimiento obrero durante la última dictadura militar, 1976-1983", Tesina, Univ. Nacional de Gral. Sarmiento, año 2011.
- * Vicente Muleiro "1976 El Golpe Civil", Edit. Planeta, 2ª edición, abril 2011.
- * Juan Santarcángelo, "Radiografía de la Industria Nacional, en el período 2003/2013, Logros y desafíos", Página 12, 27 de mayo 2013.
- * Horacio Verbitsky - Juan Pablo Bohoslavsky editores "Cuentas Pendientes - Los cómplices económicos de la dictadura", Edit. Siglo XXI, 1ª edición, septiembre 2013.



El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado

(Fragmento)

Federico Engels

...**P**or cierto, nuestros jurisconsultos estiman que el progreso de la legislación va quitando cada vez más a las mujeres todo motivo de queja. Los sistemas legislativos de los países civilizados modernos van reconociendo más y más, en primer lugar, que el matrimonio, para tener validez, debe ser un contrato libremente consentido por ambas partes, y en segundo lugar, que durante el período de convivencia matrimonial ambas partes deben tener los mismos derechos y los mismos deberes. Si estas dos condiciones se aplicaran con un espíritu de consecuencia, las mujeres gozarían de todo lo que pudieran apetecer.

Esta argumentación típicamente jurídica es exactamente la misma de que se valen los republicanos radicales burgueses para disipar los recelos de los proletarios. El contrato de trabajo se supone contrato consentido libremente por ambas partes. Pero se considera libremente consentido desde el momento en que la ley estatuye en el papel la igualdad de ambas partes. La fuerza que la diferente situación de clase da una de las partes, la presión que esta fuerza ejerce sobre la otra, la situación económica real de ambas; todo esto no le importa a la ley. Y mientras dura el contrato de trabajo, se sigue suponiendo que las dos partes disfrutan de iguales derechos en tanto que una u otra no renuncien a ellos expresamente. Y si su situación económica concreta obliga al obrero a renunciar hasta a la última apariencia de igualdad

de derechos, la ley de nuevo no tiene nada que ver con ello.

Respecto al matrimonio, hasta la ley más progresiva se da enteramente por satisfecha desde el punto y hora en que los interesados han hecho inscribir formalmente en el acta su libre consentimiento. En cuanto a lo que pasa fuera de las bambalinas jurídicas, en la vida real, y a cómo se expresa ese consentimiento, no es ello cosa que pueda inquietar a la ley ni al legista. Y sin embargo, la más sencilla comparación del derecho de los distintos países debiera mostrar al jurisconsulto lo que representa ese libre consentimiento. En los países donde la ley asegura a los hijos la herencia de una parte de la fortuna paterna, y donde, por consiguiente, no pueden ser desheredados —en Alemania, en los países que siguen el Derecho francés—, los hijos necesitan el consentimiento de los padres para contraer matrimonio. En los países donde se practica el derecho inglés, donde el consentimiento paterno no es la condición legal del matrimonio, los padres gozan también de absoluta libertad de testar, y pueden desheredar a su antojo a los hijos. Claro es que, a pesar de ello, y aun por ello mismo, entre las clases que tienen algo que heredar, la libertad para contraer matrimonio no es, de hecho, ni un ápice mayor en Inglaterra y en América que en Francia y en Alemania.

No es mejor el Estado de cosas en cuanto a igualdad jurídica del hombre y de la mujer en el

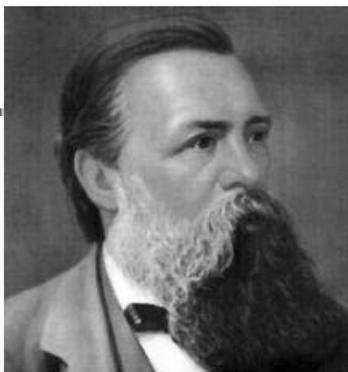


matrimonio. Su desigualdad legal, que hemos heredado de condiciones sociales anteriores, no es causa, sino efecto, de la opresión económica de la mujer. En el antiguo hogar comunista, que comprendía numerosas parejas conyugales con sus hijos, la dirección del hogar, confiada a las mujeres, era también una industria socialmente tan necesaria como el cuidado de proporcionar los víveres, cuidado que se confió a los hombres.

Las cosas cambiaron con la familia patriarcal y aún más con la familia individual monogámica. El gobierno del hogar perdió su carácter social. La sociedad ya no tuvo nada que ver con ello. El gobierno del hogar se transformó en servicio privado; la mujer se convirtió en la criada principal, sin tomar ya parte en la producción social. Sólo la gran industria de nuestros días le ha abierto de nuevo —aunque sólo a la proletaria— el camino de la producción social. Pero esto se ha hecho de tal suerte, que si la mujer cumple con sus deberes en el servicio privado de la familia, queda excluida del trabajo social y no puede ganar nada; y si quiere tomar parte en la gran industria social y ganar por su cuenta, le es imposible cumplir con los deberes de la familia.

Lo mismo que en la fábrica, le acontece a la mujer en todas las ramas del trabajo incluidas la medicina y la abogacía. La familia individual moderna se funda en la esclavitud doméstica franca o más o menos disimulada de la mujer, y la sociedad moderna es una masa cuyas moléculas son las familias individuales. Hoy en la mayoría de los casos el hombre tiene que ganar los medios de vida, que alimentar a la familia, por lo menos en las clases poseedoras; y esto le da una posición preponderante que no necesita ser privilegiada de un modo especial por la ley.

El hombre es en la familia el burgués; la mujer representa en ella al proletario. Pero en el mundo industrial el carácter específico de opresión económica que pesa sobre el proletariado no se manifiesta en todo su rigor sino una vez suprimidos todos los privilegios legales de la clase de los capitalistas y jurídicamente establecida la plena igualdad de las dos clases. La república democrática no suprime el antagonismo entre las dos clases; por el contrario, no hace más que suministrar el terreno en que se lleva a su término la lucha por resolver este antagonismo. Y, de igual modo, el carácter particular del predominio del hombre sobre la mujer en la familia moderna, así como la necesidad y la manera de establecer una igualdad social efectiva de ambos, no se manifestarán con toda nitidez sino cuando el hombre y la mujer tengan, según la ley, derechos absolutamente iguales. Entonces se verá que la manumisión de la mujer exige, como condición primera, la reincorporación de todo el sexo femenino a la industria social, lo que a su vez requiere que se suprima la familia individual como unidad económica de la sociedad ...



Federico Engels publicó este libro en 1884, después de la muerte de Carlos Marx, con la intención de poner al alcance de los lectores, temas complejos de un modo accesible, narrativo y despojado de tecnicismos, aunque abundantemente documentado.

BENEFICIOS A LOS ASOCIADOS

Tenemos el agrado de comunicarles a todos nuestros socios, que hemos suscripto convenios con la **Asociación Colonia de Vacaciones del Personal del Banco Provincia de Buenos Aires** y con el **Sindicato Obreros y Empleados Petroquímicos (SOEPU)**, los que les permitirán asistir, a precios especiales, a los nueve complejos que la Asociación del Personal del Banco Provincia posee en **Córdoba, Bariloche, Villa Gesell, Mar del Plata, Salta, Buenos Aires, Concordia y Mendoza**, así como a la Residencia Vacacional que tiene SOEPU en la Ciudad de **Carlos Paz**. Tales beneficios tendrán como único requisito, el tener la cuota social al día. Mayores informes se pueden pedir en la sede de nuestra asociación.

