

# **EL MEJOR HOMENAJE A NORBERTO CENTENO ES DEFENDER SU LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**

**Jorge Elizondo**

**Publicado en El Cohete a la Luna, julio 2020**

El Congreso sancionó en 2014, por iniciativa de Héctor Recalde, la ley 27.115, que declara al 7 de julio como Día Nacional del Abogado Laboralista, en homenaje a las víctimas de la “Noche de las Corbatas”. Durante aquella trágica jornada de 1977, se produjo el secuestro y asesinato de cinco abogados laboristas en Mar del Plata, entre ellos Norberto Centeno, uno de los autores de la Ley de Contrato de Trabajo.

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744, sancionada en 1974, es la primera ley general del trabajo dictada en nuestro país. Recoge los avances de la jurisprudencia, los sistematiza, les da coherencia y posibilita el conocimiento de las normas por parte de los trabajadores, facilitando la comprensión de las normas y principios del Derecho del Trabajo.

El golpe de Estado del 24 de marzo de 1976 significó para nuestro país la imposición de un proyecto económico, político y cultural favorable a los intereses del gran capital, la banca internacional y los organismos internacionales de crédito. La dictadura profundizó la represión contra la militancia popular y los sectores de vanguardia de la clase obrera. Miles de detenidos, cesanteados, torturados y perseguidos, además de los 30.000 desaparecidos, demuestran que —más allá de las diferencias secundarias— existía un perfecto acuerdo entre las tres fuerzas armadas, los grandes bancos, las

corporaciones transnacionales y la gran burguesía argentina en desatar un genocidio contra los sectores populares.

No era suficiente para la dictadura cívico-militar convertir la huelga de un derecho en un delito, ocupar militarmente las fábricas más importantes, intervenir y saquear sindicatos, despedir, encarcelar o hacer desaparecer a miles de delegados y militantes gremiales.

Había que recortar al máximo los derechos individuales reconocidos por la ley 20.744. Es por ello que a poco más de un mes del golpe de Estado la llamada ley 21.297 —obra de abogados indignos que integraron la Comisión de Asesoramiento Legislativo (CAL)— deroga 25 artículos y reforma otros 97 (sobre un total de 301). Los objetivos eran “restablecer la autoridad del empleador en la empresa”, eliminando las limitaciones a la misma, prescindir de procedimientos de contralor, considerados «innecesarios”, eliminar disposiciones que «establecen el aumento automático y proporcional de salarios de convenio en caso de modificaciones al salario mínimo vital y móvil”, eliminar las normas referentes al pago de los días de huelga.

Pese a los avances importantes logrados a través de la actividad legislativa durante el período 2004-2015, la casi totalidad de las mutilaciones de la llamada ley 21.297 sigue en vigencia.

Pese a ello, quedan en pie conceptos fundamentales de la obra de Centeno que no fueron barridos por la operación destructiva de los escribas de la dictadura:

- El concepto de empresa para la Ley de Contrato de Trabajo no se identifica con la persona del propietario de los medios de producción, sino que es concebida como

una unidad compleja de factores personales, materiales e inmateriales, es decir que abarca trabajo y capital, bajo la dirección del empresario.

- Los trabajadores no son simples proveedores de mano de obra, sino parte de la empresa.
- Los poderes de la patronal no son ilimitados, sino que deben ejercerse con criterio funcional; sus límites los marcan la ley, las convenciones colectivas, los estatutos, los consejos de empresa y los reglamentos, si estos existieran.

El artículo 73 de la ley 20.744 (hoy artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo) establece las modalidades de ejercicio del poder disciplinario del empleador: “En todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que estos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho”.

En materia de consejos de empresa existe una experiencia internacional, principalmente en Italia, Francia y España, que los reconocen como órganos permanentes de control obrero, con facultades de recibir información periódica sobre la situación de la producción y ventas de la empresa, como así también del sector al que pertenece; de conocer el balance, tener acceso a los libros contables y documentación laboral de la empresa; de recibir información acerca de planes de

reestructuración de la empresa, reducciones de jornada, revisión de sistemas o introducción de nuevos métodos de trabajo, estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos. También garantizaría el derecho de los trabajadores organizados a ser informados en los casos en que la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga incidencia sobre el nivel del empleo. En el caso de cierre o quiebra, el consejo de empresa debería hacerse cargo de la explotación de la misma, independientemente de los poderes de la Sindicatura.

Esos consejos de empresa no existen en nuestro país. Sólo podrían revestir parcialmente dicho carácter los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo, obligatorios en Santa Fe, y que deberían serlo también en el resto del país, a raíz de la vigencia a partir del 13 de enero de 2015 del Convenio 155 de la OIT, que confiere a los trabajadores los derechos de información, de participación y de rehusarse a trabajar en condiciones inseguras.

## **La huelga, derecho derogado por la dictadura**

La dictadura barrió con el derecho de huelga. Volaron de la ley:

- Todo el capítulo VI: Efectos de la huelga y otras medidas de acción directa, fue eliminado por la dictadura.
- El artículo 243 reafirmaba el carácter suspensivo de la huelga sobre los efectos de la relación laboral. La participación en ella no podía ser causa de despido, ni aún en caso de haber mediado intimación a reintegrarse al trabajo por parte del empleador.

- Consideraba trato discriminatorio la actitud patronal de incorporar a algunos trabajadores y dejar afuera a otros luego de la huelga.
- El artículo 244 establecía la prohibición del carneraje.
- El empleador no podía concertar nuevos contratos de trabajo para reemplazar a los trabajadores en huelga, ni adoptar medidas disciplinarias, ni alterar la situación o condiciones de trabajo del huelguista.
- El artículo 245 de la ley 20.744 determinaba que se deben pagar los días de huelga cuando las medidas de fuerza obedecieron a culpa del empleador.

La eliminación completa de este título colocó a los trabajadores en una total desprotección en caso de ejercer el derecho constitucional de huelga, aun cuando fuese decretada por la organización gremial.

Con la supresión de este título se naturalizan, generalizan y alientan conductas violatorias de los derechos humanos laborales, reconocidos por la Constitución y por los pactos internacionales de derechos humanos:

- El despido de los trabajadores en huelga, que pueden contarse por centenares de miles desde 1976. Basta recordar el festival de privatizaciones concretado en los '90 durante la presidencia de Menem. Cavallo se ha jactado públicamente de haber despedido a 100.000 ferroviarios.
- La contratación de rompehuelgas o carneros para hacer fracasar las medidas de fuerza.
- El trato discriminatorio hacia los que participan en las medidas de fuerza o en cualquier conflicto. Es posible en

la práctica reincorporar algunos y dejar sin trabajo a otros.

- Que el carácter suspensivo de la huelga se transforme en los hechos en un motivo de extinción del contrato de trabajo.
- Que el pago de los días de huelga sea negado, aún cuando el empresario haya reconocido la justicia del reclamo accediendo al mismo. Y lo más grave es que sea el criterio de la mayor parte de los jueces de nuestro país. Los días de huelga no se pagan.

Todo trabajador en huelga arriesga el mantenimiento de su empleo.

La inexistencia de garantías para su ejercicio lo convierte en muchos casos en un derecho meramente declarativo; que sólo es válido y eficaz cuando cuenta con el respaldo de la organización gremial; o cuando es programado por sus direcciones, con propósitos políticos, sin consulta alguna con los trabajadores.

Cuando son los propios trabajadores quienes pretenden utilizarlo como herramienta por la mejora de sus derechos o contra el incumplimiento patronal, deben sufrir las consecuencias de los despidos, suspensiones y el no pago de los días de huelga.

Paradójicamente, el *lockout* patronal o cierre de empresas — que no goza de ningún reconocimiento constitucional— es utilizado sin ningún tipo de inconvenientes por los empleadores.

La supresión de las normas protectorias del derecho de huelga elimina un vínculo necesario entre el derecho colectivo y los derechos individuales de los trabajadores. El ejercicio de

los derechos colectivos deben estar garantizados por la prohibición al empleador de cometer represalias contra los participantes del movimiento. La desaparición de estas garantías individuales de la participación en el ejercicio de un derecho colectivo de raigambre constitucional, lo limita gravemente.

### **El asesinato de Norberto Centeno**

El 6 de julio de 1977, Centeno fue secuestrado junto a su amigo Ernesto Tomaghelli, a la salida de su estudio, y llevado a la Base Aeronaval de Mar del Plata. Lo mismo ocurrió con los abogados Salvador Arestin, Camilo Ricci, Jorge Candeloro, Tomás Fresneda y su esposa, que fueron desaparecidos. Sólo sobrevivieron los abogados Carlos Bozzi, Hugo Alais y la esposa de Candeloro.

No es casual que la dictadura, instrumento ejecutor de los objetivos criminales del poder económico dominante, se ensañara con Norberto Centeno, salvajemente torturado y asesinado en la Base Aeronaval.

Sin ninguna duda que molestaba su actitud consecuente frente a las empresas, cuando defendía los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

Molestaba su militancia política, por la que fue detenido en 1955 por la dictadura de la llamada “Revolución Libertadora”, en 1960 durante la presidencia de Frondizi en el marco del Plan Conintes y por tercera vez en 1969, durante la dictadura de la autodenominada “Revolución Argentina”.

Molestaba que hubiera sido asesor sindical y también sus clases como profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Pero sobre todo molestaba su gran obra: la Ley de Contrato de Trabajo, que aún mutilada ponía vallas a la explotación patronal, garantizando un piso mínimo de derechos para los trabajadores.

Como ocurre hoy, había un perfecto acuerdo entre las corporaciones transnacionales y la gran burguesía —por entonces agrupada en la APEGE, hoy en la AEA—, en desatar su odio de clase contra los trabajadores a través de despidos masivos y persecución contra los delegados y activistas sindicales. También —como hoy— sus objetivos eran la reducción de los salarios y el aumento de la tasa de ganancia, creando las bases de un país para pocos.

A 43 años de la Noche de las Corbatas, los y las laboristas rendimos homenaje a Norberto Centeno y a todas las víctimas del terrorismo de Estado, y honramos su memoria a través de la lucha permanente por los derechos colectivos e individuales de los trabajadores, por la recuperación de los que fueron mutilados por la dictadura cívico-militar y por un Derecho del Trabajo que se ajuste a los pactos internacionales de Derechos Humanos, como aporte fundamental para la construcción de una sociedad justa e igualitaria.