

Derecho del Trabajo

AÑO III NÚMERO 9

A 40 años de la Ley de Contrato de Trabajo
El trabajo como valor esencial, originario y fundamento de la sociedad

Directores: Mario S. Fera - Héctor P. Recalde



Ministerio de
Justicia y Derechos Humanos
Presidencia de la Nación

 Infojus
SISTEMA ARGENTINO DE
INFORMACIÓN JURÍDICA

AÑO III - NÚMERO 9

Derecho del Trabajo

PRESIDENCIA DE LA NACIÓN

Dra. Cristina Fernández de Kirchner

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

Dr. Julio Alak

SECRETARÍA DE JUSTICIA

Dr. Julián Álvarez

SUBSECRETARÍA DE ACCESO A LA JUSTICIA

Lic. María Florencia Carignano

**DIRECCIÓN NACIONAL DEL SISTEMA ARGENTINO
DE INFORMACIÓN JURÍDICA**

Dra. María Paula Pontoriero

ISSN 2250-7612

Revista Derecho del Trabajo

Año III - N° 9 - diciembre de 2014

Editado por la Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica.
Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Sarmiento 329,
C.P. 1041AFF, C.A.B.A.

Directora Nacional: María Paula Pontoriero

Directora de Ediciones: Laura Pereiras

Coordinadoras de contenido: María Rosa Roble - Cecilia Vanin

Responsable de diseño gráfico: Gabriela Fraga

Correo electrónico: ediciones@infojus.gov.ar

La revista Derecho del Trabajo y sus contenidos son propiedad del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

La legislación, la jurisprudencia y los artículos de doctrina que integran esta publicación se encuentran disponibles en forma libre y gratuita en: www.infojus.gov.ar

El contenido de esta publicación expresa solo la opinión de sus autores, y no necesariamente la del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación ni la de sus directores.

Todos los derechos reservados. Prohibida su venta. Distribución gratuita. Se permite la reproducción total o parcial de este libro, su almacenamiento en un sistema informático, su transmisión en cualquier forma, o por cualquier medio, electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, con la previa autorización del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Mario S. Fera - Héctor P. Recalde
Directores

Victoria Cosentino - Leandro Recalde
Secretarios de Redacción

Consejo Académico

Eduardo Álvarez
Mauricio César Arese
Enrique Arias Gibert
César Bechetti
Rodolfo Capón Filas
Graciela Cipolletta
Luisa Contino
Graciela L. Craig
Horacio De la Fuente
Jorge Elías
Juan Carlos Fernández Madrid
Daniel Machado
Oscar Massei
Susana Medina
Mónica Palomino
Victoria Pérez Tognola
Ana María Salas
Claudia Salvatierra
Ricardo Francisco Seco
Carlos Alberto Toselli
Gabriel Tosto

Editorial

Con gran orgullo venimos a presentar el número noveno de la Revista Derecho del Trabajo de Infojus, que abordará un homenaje a la conmemoración de los 40 años de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo.

En esta nueva presentación contamos con la participación de prestigiosos autores que abordarán la temática desde las más variadas perspectivas y puntos de vista: desde los antecedentes de esta ley fundamental, las modificaciones introducidas, el contexto histórico, entre otros.

A modo de presentación acercamos un artículo elaborado por el abogado **Norberto Oscar Centeno**, autor del anteproyecto de la LCT titulado **“Introducción a la ley de contrato de trabajo”**,⁽¹⁾ con el fin de rendir homenaje por la importante tarea de compilación que realizó, y determinar los criterios que predominaron en el desarrollo del derecho del trabajo durante ese período.

Un estudio que tuviese efectivamente la pretensión de constituir una introducción a la Ley de Contrato de Trabajo debería recoger lo que es propio de lo que a su vez se entiende como introducción al estudio del derecho, es decir, dar una noción general de aquella y ofrecer un panorama de la misma, haciendo alusión a las diferentes soluciones que se dan a los temas, al menos fundamentales, que son objeto de regulación. Habría que referirse a la filosofía que la inspira y pasar revista a sus diversas partes consignando los ámbitos que comprende y las instituciones que aborda, pero además se tendría que tomar la evolución que se da en la rama del derecho de la que forma parte de modo de ubicar a una ley de tan fundamental contenido en los cauces de una determinada corriente del pensamiento jurídico.

(1) Artículo publicado en la *Revista Legislación del Trabajo*, año XXII, n° 262, octubre de 1974, p. 865.

Este trabajo no tiene tal pretensión y solo constituye un examen previo de aproximación a la ley de contrato de trabajo.

No se puede, de cualquier modo, eludir el ubicar a la ley en una determinada edad histórica, lo que nos impone atenernos, en primer lugar, a ciertos datos previos de valoración de tipo **ideológico** con relación al trabajo en sí como contenido de la relación objeto de regulación; pero no solo con referencia a esta, sino en su proyección, como fundamento del ordenamiento jurídico e institucional, que si no en su letra, al menos en su espíritu le trasmite toda su influencia. El **trabajo**, como valor esencial y originario, y una **sociedad fundada en el trabajo** son las ideas que se desarrollan en la ley, lo que no implica dejar de considerar datos tan importantes y decisivos como son los de orden **económico**, en relación con las estructuras y formas organizativas de la producción y aquellas otras de orden técnico de las que se derivan consecuencias insoslayables que hacen a lo **jurídico** y **político**; instituciones, estructuras y normas que quizá no respondan a las ideas y creencias que inspiran la ley, pero que esta no ha podido desconocer para no desprenderse de la realidad en que deben operar sus efectos.

La idea de **justicia social** es la que domina toda su estructura, partiendo de la base de que la misma se realiza, siquiera en que parte, a través de sus normas, pero si estas no fuesen suficientes —ni las que derivan de leyes análogas—, toda cuestión deberá ser resuelta conforme a sus **principios** (art. 11), los que no viene al caso aquí consignar sin riesgo de exceder el objeto de nuestro estudio o incurrir en insuficiencia tratando de lograr una conceptualización apretada de lo que sin duda configura, hoy por hoy, la máxima aspiración de los hombres y de los pueblos porque también entre estos se la deberá consagrar como garantía última de la **paz**, la que no se puede alcanzar cuando los hombres explotan a los hombres y los pueblos a otros pueblos.

La ley se ha ceñido al principio constitucional de la forma representativa, republicana federal que la Nación adopta para su gobierno. No se ha alterado lo primero, como incluso se ha dicho, merced al procedimiento seguido en su formación y redacción. Si como se caracteriza al proyecto en el mensaje remitido

al Congreso de la Nación, el mismo constituía un resultado “interactuado” del Ministerio de Trabajo y Confederación General del Trabajo, por ese medio el Poder Ejecutivo ejercitaba atribuciones propias (arts. 68 y 86, inc. 4° CN), cuya bondad y acierto se revela, con todos sus defectos e insuficiencias, a través de la coincidencia en su adopción y conversión en ley, lo que configura la mejor garantía del procedimiento republicano. Esta coincidencia radica en la voluntad de proveer a través de la ley a la prosperidad del país (art. 67, inc. 16), lo que solo se puede lograr si, efectivamente, el trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes con el alcance del art. 14 bis constitucional, según la reforma del año 1957.

No afecta a los principios del régimen federal la adopción de aquellas normas instrumentales incorporadas a la ley de fondo cuando las mismas configuran los modos de darle plena eficacia y realización a los principios que la orientan.

Deliberadamente la ley ha dejado de lado la idea de la codificación, postergando por razones de oportunidad el ejercicio de la atribución conferida al Congreso de la Nación por el art. 67, inc. 11 CN y respecto de la cual puede el Poder Ejecutivo tomar la iniciativa. El derecho del trabajo es derecho en permanente movilidad, sin desconocerse, como se expresara en el primer Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Tucumán, 1963) “que la codificación es la etapa final a que debe arribarse en la evolución del derecho”; de allí mismo la recomendación de lo útil y necesario de “proceder a realizar una coordinación o sistematización legislativa, buscando suprimir las contradicciones que existen entre las distintas disposiciones”, por entonces dispersas.

La Ley de Contrato de Trabajo es obra de sistematización, sin resignar por ello cuanto de original contiene. Con ser derecho nuevo no se ha legislado prescindiendo de los aportes de una calificada doctrina nacional, verdadera escuela de derecho, los precedentes de la jurisprudencia y los antecedentes de la legislación y doctrina extranjeras, convenios y recomendaciones de organismos internacionales, congresos científicos e incluso por apelación a normas de eficacia probada, provenientes de

aquellas que se dieran los grupos sociales a través de convenciones colectivas de trabajo.

Razón de más, conforme a lo dicho, para afirmar que la Ley de Contrato de Trabajo no es un producto de gabinete ni el resultado de una combinación, más o menos feliz, de fórmulas abstractas. Los datos vienen tomados de la realidad concreta adoptados en función de ideales sociales de justicia; de allí el estricto criterio de factibilidad que la informa, al combinar lo ideal con lo posible, si como estamos dispuestos a afirmar el derecho del trabajo, con cuánta mayor razón, es **derecho de la realidad**.

Esto empero “no importa sella un pacto con lo ya alcanzado”, por lo que viene a cuento reproducir aquí lo que expresa Mario De La Cueva a propósito de la reforma de la Ley Federal del Trabajo de México: “Tampoco es una obra final —dice— por lo que deberá modificarse en la medida que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aún marginados y para superar constantemente, **hasta la meta final**, las condiciones de vida de los hombres sobre cuyos cuerpos está construida la civilización”. **No es derecho transitorio**, puesto que en cualquier orden es menester una disciplina particularizada del fenómeno laboral y de las relaciones, comportamientos y tratos que se formalizan y dan, a propósito de las cuestiones que se crean con motivo de trabajo. **Es en cambio derecho en evolución**.

Por lo mismo que se generó en la vida del trabajo y no es producto de gabinete, la ley de contrato de trabajo es **derecho popular**, pues como dice Borrajo Dacruz en el prólogo a la obra de Santoro Pasarelli, “la legislación laboral en la polémica siempre viva que suscitan las tesis contrapuestas del ‘derecho popular’ y ‘derecho jurista’, parece que tiene que orientarse hacia la primera de dichas posiciones”. El derecho social de trabajo puede y debe ser popular pero, como lo expresa, “hay que afirmar también que esta exigencia de claridad no impide, sino todo lo contrario, que la legislación laboral se someta a una construcción técnica en que las palabras y las instituciones tengan un sentido unívoco y constante”. Sin dejar de señalar ciertos errores de la ley, que evidencian que estas enseñanzas no han

sido recogidas en plenitud (como las desafortunadas reformas introducidas en el Senado de la Nación a los arts. 281 y 282 del proyecto), la misma ha tenido al menos la intención de combinar la precisión de la técnica con lo accesible de su letra dado el mundo que está destinado a regir.

El trabajo, como **valor esencial y original de las cosas** y una sociedad fundada en él, es la idea que se trasmite a todo el dispositivo, pero además el trabajo, como hacer, se confunde con el trabajador y es por ello destino de perfección. La vinculación jurídica regulada entonces es ajena al derecho de las cosas y por ello mismo es que ha establecido la Ley que el Contrato de Trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora **del hombre en sí**, y que solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico (art. 4º) a la par que consigna que las facultades de dirección que asisten al empleador deben ejercitarse con carácter **funcional**, atendiendo a la vez los fines de la empresa y a las exigencias de la producción tanto como a la preservación y mejora de los derechos **personales y patrimoniales** del trabajador (art. 70). Esta combinación de intereses y fines **en la empresa** es la que orienta el criterio que hace la misma, más que una organización de medio para el logro de beneficios, una **institución de bienestar**, si como ciertamente lo insinúa la ley, la **empresa** es algo distinto de la propiedad y la economía se subordina al derecho.

Como esta versión futurista de la ley puede no corresponder —y en la generalidad de los casos no corresponde— a la realidad de los hechos, aquella intensificaba las exigencias de la realización del **fin protectorio** que aún tiene el derecho del **trabajo**. La atención, conservación y promoción en su propia y esencial dignidad de trabajo/trabajador, vale decir, del primero como expresión del esfuerzo humano y del segundo como valoración integral y como destino, requieren su protección de la ley de modo de corregir los defectos de aquellas estructuras y formas organizativas de producción que mencionáramos al comienzo y de las consecuencias de que ellas se derivan. Si como expresan Hueck y Nipperdey en las circunstancias actuales, están generalmente “frente a frente el trabajador, carente de medios y forza-

do económicamente a la utilización de su fuerza de trabajo y el empleador, poseedor de los medios de producción, de ello resulta, si se los considera solo como individuos singulares, una fuerte preponderancia económica del empleador". No debe entonces extrañar que la ley consagre desigualdades de modo de compensar las que de por sí se dan en la relación (art. 19), síntesis de la tesis proteccionista que debe obrar tanto en la faz del derecho sustancial, como en aquellas situaciones que se transmiten al proceso por la misma desigualdad de que las partes vienen influidas al ingresar al contradictorio. Se encontrará así explicación a muchas de las disposiciones de la ley, tanto en uno como en otro aspecto y que de otro modo no se comprenderían.

El tratamiento particular de las diversas situaciones que contempla la ley, el método y las técnicas empleadas intentan reflejar cuanto se ha dicho. Puede que no lo haya logrado o que muchos de los criterios adoptados no sean compartidos, pero bastaría que lo fuese la mentalidad la línea conceptual que la inspira.



Índice

Doctrina p. I

El “bloque LCT” hoy: superando la heteronormatividad
por ERNESTO JORGE AHUAD p. 3

Un siglo es demasiado tiempo
por CÉSAR ARESE p. 17

La conquista y el reconocimiento de los derechos del trabajador.
De la Constitución Nacional de 1949 a la LCT
por FLORENCIA A. BONOMO TARTABINI p. 27

Hacia una Ley de Contrato de Trabajo
por LEANDRO BOSERO p. 37

Los 40 años de la ley 20.744. Apogeo, decadencia y reconstrucción
por MARIANO CANDAL p. 55

Reflexiones sobre la LCT. Su mutilación y las reformas
de los gobiernos democráticos posteriores
por LUISA GRACIELA CONTINO p. 77

Actualización y tasa de interés en los créditos laborales
por OSCAR ANTONIO CUARTANGO p. 87

40 años de la LCT. El art. 17 bis: un retorno
a los principios generales del derecho del trabajo
por VIVIANA MARIEL DOBARRO p. 103

La Noche de las Corbatas
por MARTÍN FRESNEDA p. 127

La tercerización. Sus efectos en la protección del trabajador
en materia de salud y seguridad del trabajo
por ADRIANA A. MICALE p. 131

ÍNDICE

El desafío de la mujer trabajadora en la etapa precontractual
por GLORIA MARINA PASTEN DE ISHIHARA..... p. 151

La Ley de Contrato de Trabajo, a 40 años de su sanción. Pasado, presente y futuro
por ROBERTO C. POMPA..... p. 167

La necesidad de reforma del art. 177 LCT. Realidad e inclusión social
por CLAUDIA A. PRIORE..... p. 189

Una visión positiva de algunos institutos previstos en la LCT. El “trabajo”
y la “dignidad” desde el derecho del trabajo y la Doctrina Social de la Iglesia
por RICARDO FRANCISCO SECO p. 207

Entrevistas p. 235

Entrevista a Mario S. Fera
Juez del Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación. p. 236

Entrevista a Juan Carlos Fernández Madrid
Juez de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo..... p. 244

Entrevista a Héctor P. Recalde
Diputado Nacional por el “Frente para la Victoria” p. 249

Congresos y Seminarios p. 257

Los 40 años de la LCT
por FRANCO LUCATINI p. 259

Anexo Legislativo p. 263

Ley 20.744. Contrato de Trabajo..... p. 265

Fuentes citadas p. 329

Índice temático p. 337

.....
Esta publicación se encuentra disponible en forma libre y gratuita en: www.infojus.gov.ar

Doctrina

El “bloque LCT” hoy: superando la heteronormatividad

por ERNESTO JORGE AHUAD⁽¹⁾

I | Introducción

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) fue, en su momento, una norma de avanzada, que resumió el *state of the art* de la jurisprudencia y doctrina de la época, amén de un minucioso trabajo compilador de la normativa ya existente.

La bonanza duró poco, dado que el golpe militar de 1976 anuló decenas de conquistas establecidas en la LCT y dejó sin efecto una cantidad importante de convenios colectivos de trabajo, además de aplicar una ley de prescindibilidad por “razones subversivas” a miles de agentes públicos, congelar los salarios y establecer severas restricciones al derecho de huelga materializadas en persecuciones políticas, desaparición forzada de personas y la prohibición de las confederaciones y centrales obreras.

.....

(1) Secretario de la Sociedad Argentina de Derecho Laboral (SADL). Doctor en Derecho Laboral, Previsión Social y Derechos Humanos (USAC). Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF). Profesor adjunto de la carrera de Abogacía-*Maîtrise en Droit* con titulación conjunta de la Universidad del Salvador (Argentina) y Universidad París I, Panthéon Sorbonne (París, Francia). Profesor adjunto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad Argentina de la Empresa (UADE). Profesor adjunto en la carrera de Abogacía, Universidad del Salvador (USAL). Profesor Titular de la carrera de Especialización en Medicina Legal (USAL). Docente de la Facultad de Derecho y de la Facultad de Ciencias Económicas (UBA). Miembro Honorario Nacional de la Asociación Médica Argentina - Sociedad Argentina de Medicina del Trabajo (AMA-MT).

Restablecido el régimen democrático en el año 1983, Alfonsín sostuvo un discurso signado por la confrontación con el movimiento obrero, luego reconocido por él mismo como uno de los mayores errores de su gobierno.⁽²⁾ Luego, durante la llamada “década del noventa” (1989-2001), la clase trabajadora argentina padeció un consabido proceso de caída de la calidad de vida, materializada en índices elevados de precarización laboral y desempleo récord, consecuencia del proceso flexibilizador, plasmado en una batería de normas legales en materia laboral y económica, todo ello ante la mirada tibia de parte de un sector del sindicalismo. Recién con la llegada de Néstor Kirchner a la presidencia comienza el proceso de recuperación de la normativa laboral protectoria —que perdura hasta hoy— con el resurgimiento de la negociación colectiva y de reformas normativas que repercutieron en la mejora de los niveles salariales y las condiciones de trabajo en general.

Pero, en paralelo, se llevaba adelante otro tipo de lucha. En agosto de 1971 nacía el Frente de Liberación Homosexual⁽³⁾ (en adelante, FLH), de tendencia peronista, de izquierda y revolucionaria, con cuadros formados mayormente por homosexuales de clase baja, muchos de ellos activistas sindicales como Héctor Anabitarte, pero también con intelectuales como Manuel Puig, Juan José Sebrelli, Blas Matamoro, Juan José Hernández y Néstor Perlongher.

El rechazo a la agrupación por parte del sindicalismo tradicional, en primer término, y el Proceso de Reorganización Nacional después —que hizo a estos militantes objeto de especial ensañamiento— fue lo que determinó que finalmente los últimos integrantes del FLH decidieran terminar sus actividades a fines del año 1976, registrándose una fugaz refundación de la agrupación en el extranjero, pero con escasa o nula proyección.

Hizo falta el regreso de la democracia en el año 1983 para que la militancia del colectivo LGBT resurgiera nuevamente,⁽⁴⁾ buscando reconocimiento de personería jurídica por parte de diversas organizaciones del colectivo

(2) GODIO, JULIO, “Historia del movimiento obrero argentino (1870-2000)”, 2 tomos, Bs. As., Corregidor, 2000950-05-1319-6.

(3) Heredero del Grupo Nuestro Mundo, fundado en 1967.

(4) A mero título ejemplificativo, la CHA —una de las ONG representativas del colectivo LGBT, pero no la única— se funda en el año 1984, aunque obtuvo su personería jurídica por decreto presidencial mucho tiempo después (en el año 1992), luego de haberle sido negada formalmente.

y visibilizando sus dirigentes en los medios de comunicación, reclamando igualdad de trato y de derechos con respecto al resto de la ciudadanía.⁽⁵⁾ Se trató de una militancia multipartidaria y activa, que llevó literalmente décadas, con sus lógicos triunfos y sinsabores. Entre esos derechos, claro está, estaban no solo el respeto al libre y pleno ejercicio de los derechos de primera generación, sino también de los derechos sociales, a través de la búsqueda de la ruptura de la heteronormatividad.

2 | La heteronorma en la LCT

"Heteronorma" o "heteronormatividad" es un régimen social, político y económico que impone el patriarcado mediante diversos mecanismos como por ejemplo médicos, artísticos, educativos y religiosos, pero principalmente jurídicos e institucionales, presentando determinado tipo de estructura (patriarcal y heterosexual, dicotómica y jerarquizada) como necesaria para el correcto funcionamiento de la sociedad y como el único modelo válido para las relaciones familiares, afectivas y de parentesco, donde cada sexo tiene ciertos papeles naturales en la vida y la sociedad (rol de género).⁽⁶⁾

El régimen se retroalimenta con mecanismos sociales como la marginalización, invisibilización o persecución de los individuos (a quienes Monique Wittig llama "los otros")⁽⁷⁾ que —por opción o no— no cuadren en los criterios estandarizados del sexo físico, la identidad de género y el rol social del género, a través de mecanismos que pueden ser abiertos, encubiertos o implícitos.

Si concebimos a la heteronormatividad como la práctica y a las instituciones que legitiman y privilegian la heterosexualidad y las relaciones heterosexuales como fundamentales y "naturales" dentro de la sociedad,⁽⁸⁾

(5) BAZÁN, OSVALDO, "Historia de la homosexualidad en la Argentina", ed. actualizada, Bs. As., Marea, 2010.

(6) AHUAD, ERNESTO J., "Rol de género, discriminación y daño moral", en *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, n° 6, AbeledoPerrot, 2013, p. 548.

(7) WITTIG, MONIQUE, "El pensamiento heterosexual y otros ensayos", Javier Sáez y Paco Vidarte (trads.), Madrid, Egales, 2006.

(8) COHEN, CATHY J., "Punks, bulldaggers, and welfare queens: The radical potential of queer politics", E. Patrick Johnson y Mae G. Henderson (eds.), *Black Queer Studies*, Duke UP, 2005, sin traducción al castellano.

evidentemente, y más allá de ser una norma de avanzada en su momento, la LCT entraba parcialmente en esta categoría. Y no podía ser de otra manera si se considera que, a nivel mundial, hacía pocos años que había comenzado la lucha social de los colectivos de la diversidad sexual, y no de modo muy organizado.⁽⁹⁾

En efecto, la progresividad de las normas siempre debe ser analizada en contexto, por lo que podría decirse que la LCT fue pionera en destacar los derechos sociales de la mujer a través de la regulación del trabajo femenino y de las diversas situaciones a las que la mujer trabajadora se veía expuesta como consecuencia de tener que lidiar con su doble rol de obrera y matrona, estableciendo protección contra el despido discriminatorio por maternidad o matrimonio, la pauta de igualdad remuneratoria, licencias, lactancia, cuidado de hijo enfermo, prohibición de encomendarle tareas peligrosas, penosas, insalubres, o emplearla en trabajo nocturno, por solo citar algunos ejemplos.

Recuérdese que era impensable —en la época en que se sanciona la LCT— que el lugar natural y primordial de la mujer no fuera el hogar, por lo que era inusual que resignase ese rol primordial en pos de su ingreso al mundo del trabajo, debiendo compatibilizar ambos universos con el consiguiente sobreesfuerzo (de hecho, aun hoy subsisten en la LCT normas que privilegian la salida de la mujer del mercado laboral, gratificación mediante, cuando acontece la maternidad, lo cual es prueba de que en la visión de la época era considerado lógico que, con el alumbramiento, naciesen para la madre determinadas obligaciones, no compartidas en pie de igualdad con el hombre, que podrían llevarla a renunciar al empleo).⁽¹⁰⁾

También es cierto que —en determinados casos— el legislador laboral optó por apartarse de esa heteronorma⁽¹¹⁾ cuando estableció la tutela le-

(9) Recuérdese que los disturbios de Stonewall, que consistieron en una serie de manifestaciones espontáneas y violentas contra una redada policial en el pub conocido como el *Stonewall Inn* del barrio neoyorquino de Greenwich Village, acontecieron solo cinco años antes de la sanción de la LCT. Frecuentemente se cita a estos disturbios como la primera ocasión, en la historia de Estados Unidos, en que la comunidad LGBT luchó contra un sistema persecutorio, y son generalmente considerados como el catalizador del movimiento moderno pro-derechos LGBT en Estados Unidos y en todo el mundo.

(10) GRISOLIA, JULIO ARMANDO y AHUAD, ERNESTO JORGE, "Comentarios a arts. 172, 176, 183", en *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, 5° ed., Bs. As., Estudio, 2014.

(11) La heteronorma no se agota solo en el comportamiento sexual o el género, dado que también se aplica desde las estructuras mayores de poder a otras categorías, como por

gal para las personas contratadas para aquellas actividades consideradas como contrarias a la moral y a las buenas costumbres, aunque toleradas en una notable aplicación del principio protectorio, optando por incluir a estos trabajadores en el universo proteccional, antes que excluirlos.⁽¹²⁾

Tal heteronormatividad fue cuestionada y debatida en diversos ámbitos (judicial, doctrinario, jurisprudencial, parlamentario, mediático, sociológico, etc.) con resultados dispares, tanto en el ámbito del derecho del trabajo como en el de la seguridad social, pero fue sentando el terreno propicio para mejores políticas de estado y para un planteo más profundo de la problemática, que terminó plasmándose en dos normas⁽¹³⁾ que ampliaron drásticamente el plexo de derechos laborales y de la seguridad social de los individuos comprendidos por las mismas.⁽¹⁴⁾

3 | El matrimonio igualitario en la LCT

La ley 26.618⁽¹⁵⁾ extendió y amplió el concepto del matrimonio —reconocido hasta esa fecha para personas de diferente sexo— a las personas del mismo sexo, introduciendo profundas modificaciones al instituto.⁽¹⁶⁾

Esta modificación ha tenido por objeto equiparar los derechos y obligaciones concedidos a las parejas heterosexuales integrantes de un matri-

.....
ejemplo raza y opresión de clase. Así, determinados colectivos podrían no ser percibidos como normales, morales o merecedores de ayuda del Estado o de legitimación, independientemente de su género u orientación sexual.

(12) AHUAD, ERNESTO J., "El objeto del contrato de trabajo: la ruptura de la ilicitud tolerada y de la licitud de naturaleza precaria", RDLSS 2004-1266.

(13) Ley de Matrimonio Igualitario y Ley de Identidad de Género.

(14) "Hoy somos una sociedad un poco más igualitaria que la semana pasada (...) Y yo decía, al otro día, cuando me levantaba, que yo estaba con los mismos derechos, y había cientos de miles que habían conquistado los mismos derechos que yo tenía. Nadie me había sacado nada y yo no le había sacado nada a nadie; al contrario: le habíamos dado a otros cosas que les faltaban y que nosotros teníamos". Discurso de la presidenta Cristina Fernández de Kirchner en el acto de promulgación de la Ley de Matrimonio Igualitario, [en línea] <http://www.presidencia.gov.ar/discursos/3872>

(15) Sancionada el 15/07/2010, BO 22/07/2010.

(16) En los arts. 144, inc. 1º; 172; 188; 206; 212; 220, inc. 1; 264, inc. 1º; 264 ter; 272; 287; 291; 294; 296; 307; 324; 326; 332; 354; 355; 356; 360; 476; 478; 1217, inc. 3º; 1275, inc. 2º; 1299; 1300; 1301; 1315; 1358; 1807, inc. 2º; 2560; 3292; 3969 y 3970 CC; art. 36, inc. c), ley 26.413 y arts. 4º, 8º, 9º, 10 y 12 de la ley 18.248 sobre nombre de las personas naturales.

monio y hacerlos extensivos a las parejas homosexuales sin ningún tipo de discriminación; se ha reconocido una nueva situación jurídica que permite la celebración del matrimonio entre personas de igual sexo que tendrá efectos no solo en cuestiones patrimoniales, civiles y fiscales, sino también laborales y de la seguridad social.⁽¹⁷⁾

Lo hace a través de dos ejes centrales: el primero se encuentra en su art. 2º, modificatorio del art. 172 CC⁽¹⁸⁾ y el segundo en la cláusula complementaria del art. 42, el cual a su vez, establece:

ARTÍCULO 42.- Aplicación: Todas las referencias a la institución del matrimonio que contiene nuestro ordenamiento jurídico se entenderán aplicables tanto al matrimonio constituido por dos (2) personas del mismo sexo como al constituido por dos (2) personas de distinto sexo. Los integrantes de las familias cuyo origen sea un matrimonio constituido por dos (2) personas de distinto sexo tendrán los mismos derechos y obligaciones. Ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá ser interpretada ni aplicada en el sentido de limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, tanto el matrimonio constituido por personas del mismo sexo como al formado por dos (2) personas de distinto sexo.

De la lectura de estos dos artículos puede extraerse el espíritu de la ley, que si bien introduce modificaciones al régimen civil, determina en su cláusula complementaria su aplicación para la totalidad del régimen jurídico argentino.⁽¹⁹⁾

(17) LÓPEZ, MARÍA ELENA, "El matrimonio entre personas de igual sexo y sus efectos en las relaciones laborales y de seguridad social", en *Revista Laboral*, Sociedad Argentina de Derecho Laboral, p. 36, año XII, n° 47, agosto-septiembre de 2010.

(18) "Es indispensable para la existencia del matrimonio el pleno y libre consentimiento expresado personalmente por ambos contrayentes ante autoridad competente. El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o diferente sexo. El acto que careciere de alguno de estos requisitos no producirá efectos civiles aunque las partes hubieran obrado de buena fe, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente".

(19) LÓPEZ, MARÍA ELENA, "El matrimonio entre personas de igual sexo y sus efectos en las relaciones laborales y de seguridad social", en *Revista Laboral*, Sociedad Argentina de Derecho Laboral, año XII, n° 47, agosto-septiembre, 2010, p. 36.

Desde el punto de vista terminológico, en general, la LCT utiliza en gran medida los términos “cónyuge” y “conviviente” —de connotación neutra— por lo cual, salvo algunas excepciones (por ejemplo, cuando emplea el término “mujer” para referirse exclusivamente a derechos que concede de manera exclusiva a las mujeres, a quienes otorga un tratamiento especial), no existe duda posible respecto a quien es el titular del derecho.

En lo que hace a cada instituto en particular, para una correcta interpretación, ha de tenerse en cuenta que será de aplicación —en todos los casos— la cláusula complementaria contenida en el art. 42 de la ley 26.618, que establece que ninguna norma del ordenamiento jurídico argentino podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio o goce de los mismos derechos y obligaciones, tanto al matrimonio constituido por personas de igual sexo como al formado por personas de distinto sexo. Ello incluye el régimen de asignaciones familiares establecido por la ley 24.714 y sus sucesivas modificatorias (siempre y cuando reúnan las condiciones objetivas que el régimen de asignaciones familiares requiere para su percepción), adicionales y licencias establecidos en los convenios colectivos de trabajo, beneficios y prestaciones complementarias no remuneratorias, licencias especiales y por adopción, derechos que surgen del concubinato, vacaciones, estabilidad en caso de matrimonio y maternidad, fallecimiento, etc.

Por su parte, el 09/05/2012 fue sancionada la Ley de Identidad de Género 26.743, promulgada por decreto 773/2012, una norma pionera no solo en Latinoamérica, sino en el mundo, que le otorga a toda persona el derecho a adecuar toda su documentación al género autopercebido, sin necesidad de recurrir a la justicia ni a la adecuación quirúrgica al sexo autopercebido. Ello aplica a las personas trabajadoras y a los derechos laborales y de la seguridad social que se derivan del género, no pudiendo cercenarse por motivo alguno.

4 | “Trabajadores y trabajadoras”, “trabajador@s” y “trabajadorxs”

La última frontera en materia de heteronormatividad es el lenguaje; la utilización del lenguaje no sexista tanto en la vida cotidiana como en la legislación, un idioma que nombre y represente a todo aquello que existe, pero que se resiste a ser nombrado.

Toda lengua es política; el diccionario no solo refleja la lengua, sino que también el poder de quien hace el diccionario, y lo mismo ocurre con las normas. La lengua es importante en la construcción del pensamiento, en la transmisión de la realidad: si la sociedad es sexista, clasista o racista, la lengua será un reflejo de esa sociedad, porque el idioma no solo refleja la realidad, sino que también la crea o la mejora o la deforma.⁽²⁰⁾

La relación entre lengua y realidad es tan potente que para cambiar una hay que incidir paralelamente en ambas, porque “si la lengua es un cuerpo vivo en evolución constante, ¿cómo no va a tener recursos, instrumentos, herramientas para nombrar en femenino cargos, oficios, profesiones que antes no lo tenían porque las mujeres no los ocupaban? Si las lenguas son amplias, dúctiles, generosas, maleables, entonces lo que tienen que hacer es nombrar la realidad”.⁽²¹⁾

Para ello existen muchas técnicas, desde el clásico recurso de nombrar a hombres y mujeres hasta los más innovadores como el uso de la arroba o la “x”. La arroba (“trabajador@s”), si bien no es un signo lingüístico y por lo tanto no suena en el lenguaje oral, sirve como ícono, y puede ser útil en determinados contextos, como una publicidad, una pancarta o en una campaña. Sin embargo, desde la teoría *queer*, se ha señalado que la arroba representa el binarismo de los géneros, proponiendo en cambio el asterisco o la letra equis (“trabajadorxs”), también impronunciable en el lenguaje oral.

En cambio, en el ámbito del lenguaje jurídico, se observa más apropiado recurrir a poner o nombrar las dos formas (“trabajadores y trabajadoras” o “trabajadores/as”) o recurrir a las muchas posibilidades que da el castellano de recurrir al uso de genéricos, eliminando las trabas ideológicas, y evitando caer en las trampas que bajo forma de cuestionamientos de tipo lingüístico encubren una mala fe en no querer escuchar, leer, o aprender. Citando nuevamente a Meana Suárez, “si nos queremos dar cuenta de la diferencia

(20) “Todos los ciudadanos, de aquí en adelante, serán conocidos por la denominación genérica de negros” (art. 14 de la Constitución haitiana de 1805). Su inclusión con rango constitucional no responde a un exabrupto provocativo: los colonizadores franceses, con su racionalista pasión taxonómica, habían creído poder detectar y clasificar 126 tonalidades diferentes de “negritud”, cada una con su respectiva denominación y caracterología. Ergo, el “todos somos negros” es aquí “todos somos iguales”, siendo una reparación jurídica, política y filosófica.

(21) MEANA SUÁREZ, TERESA, entrevista en segmento “Feminismos”, suplemento *Las 12*, *Diario Página/12*, 14/05/2010.

entre masculino y femenino, no podremos hacerlo más que remontándonos a la situación social respectiva de mujeres y hombres en la época en la que se forjaron estas normas". Si en una norma se consigna "trabajadores y trabajadoras" no se está haciendo un uso repetitivo o sobreabundante del lenguaje, sino que se está nombrando lo que debe ser nombrado. Decir "trabajadores y trabajadoras" no implica repetición, no es duplicar el lenguaje, pues trabajadores y trabajadoras son distintos y no nombrar esta diferencia, como dice la autora recién citada, es no respetar el derecho a la existencia y a la representación de esa existencia en el lenguaje.

El sexismo en el lenguaje produce dos fenómenos. Uno es la ocultación, la invisibilidad (no significa lo mismo "los trabajadores marcharon por las calles de la ciudad" que "los trabajadores y las trabajadoras marcharon por las calles de la ciudad"); y el otro es el menosprecio, como cuando se utiliza en los duales aparentes (una misma palabra en masculino significa algo, pero en femenino es un insulto, sobre lo cual se pueden encontrar bromas y "memes" por millares en la web)⁽²²⁾ o en los vacíos léxicos (esto es, palabras —generalmente improprios— que carecen de correlato o dual en el género masculino, como por ejemplo "víbora", "arpía", etc). A ello se pueden agregar los falsos genéricos, las asociaciones lingüísticas peyorativas, los saltos semánticos,⁽²³⁾ el abuso del masculino genérico, la denominación sexuada y las aposiciones redundantes, y ello sin entrar a considerar los refranes y frases hechas.

El lenguaje, al ser utilizado en gran medida de forma inconsciente, arrastra mucha inercia, por lo que es necesario desmontarlo y resignificarlo.⁽²⁴⁾ Obviamente, siempre habrá quien no quiera cambiar el lenguaje, o que

(22) Baste como ejemplo: "zorro/zorra", "ligero/ligera", "hombrezuelo/mujerzuela", "perro/perra", "hombre público/mujer pública", etc. También el malintencionado debate en relación a la correcta —o no— utilización del vocablo "presidenta".

(23) Según García Meseguer, se incurre en salto semántico cuando al hablar o al escribir se emplea un masculino en sentido genérico y se enuncia sobre él una primera oración cuyo sentido cuadra a uno y otro sexo, y más adelante se repite el empleo del mismo masculino (explícita o implícitamente), pero esta vez en su sentido específico, el decir referido a varones exclusivamente. Por ejemplo: "Los pueblos nómadas se trasladaban con sus enseres, animales y mujeres de un lugar a otro...", o "Todo el pueblo bajó hacia el río a recibirles, quedándose en la aldea solo las mujeres y los niños".

(24) SUÁREZ, TERESA MEANA, "Sexismo en el lenguaje: apuntes básicos", en *Mujeres en Red*, periódico feminista, [en línea] <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article832>

rechace el cambio, pero una vez visibilizada la importancia de la lengua en la construcción del pensamiento, en la transmisión de la realidad y como instrumento en la lucha por una sociedad no sexista, al menos, quien se resista al cambio lo estará haciendo a sabiendas de sus consecuencias.

A ello apunta el proyecto de ley sobre uso no sexista del lenguaje en la LCT,⁽²⁵⁾ que dispone modificar distintos artículos y rúbricas de títulos y capítulos del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 y sus modificatorias,⁽²⁶⁾ con el fin de desterrar el lenguaje sexista. El proyecto presentado propone la modificación del texto legal en aquellos artículos que requieren adecuación, recurriendo mayormente a la fórmula “o/a” (“trabajador” por “trabajador/a”, empleador por “empleador/a” y así) y tiene en cuenta la posibilidad de que durante la tramitación por las vías parlamentarias del proyecto pudiese obtener sanción definitiva algún otro proyecto que modificara el texto de alguno de los artículos de la LCT de los que se intenta adecuar, facultando a la Cámara revisora a efectuar la sustitución —y en su caso, la adecuación a lenguaje no sexista— del artículo pertinente.

El proyecto es bienvenido, apuntando a corregir el uso androcéntrico del lenguaje jurídico, al evitar que determinado género se presente como dependiente, complemento, subalterno o propiedad del otro. El uso de barras o dobles para significar la diferencia es válido, siendo una de las distintas opciones que aconsejan o sugieren los expertos.⁽²⁷⁾

(25) Sesiones ordinarias 2014, orden del día 29, Comisión de Legislación del Trabajo, ley 20.744 (t.o. 1976), Régimen de Contrato de Trabajo, modificación sobre uso de lenguaje no sexista, Recalde, de Gennaro, Stolbizer, Moyano y otros (6732-d.-2013).

(26) “Art. 1º – Modifícanse los arts. 2º, 4º, 5º, 7º, 8º, 9º, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 25, 26, 27, 28, 29, 29 bis, 30, 31, 37, 40, 42, 43, 44, 47, 49, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, siete artículos sin número, 91, 92, 92 bis, 92 ter, 95, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 103 bis, 107, 108, 109, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 121, 123, 124, 125, 129, 130, 131, 132, 132 bis, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 161, 163, 164, 166, 167, 168, 169, 171, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 184, 186, 187, 188, 189, 189 bis, 195, 197, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 222, 223, 223 bis, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 236, 237, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 260, 261, 262, 263, 267, 268, 269, 270, 271, 273, 275, 276 y 277 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias”.

(27) Ver, por ejemplo, AYALA CASTRO, MARTA CONCEPCIÓN; GUERRERO SALAZAR, SUSANA y MEDINA GUERRA, ANTONIA MARÍA, *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*, Málaga, Diputación de Málaga, Ediciones Delegación de Igualdad Servicio Provincial de la Mujer, 2004.

5 | Los institutos ampliados en el derecho internacional

Hoy, cuarenta años después, luego de procesos históricos y económicos que la vapulearon y la cercenaron, no podría hablarse de un "nuevo" bloque LCT, sino de uno recompuesto (en un sentido progresista e inclusivo), y adaptado a las nuevas realidades que emergen no solo de los cambios en la sociedad, sino también de la adaptación de la normativa interna a las directrices impuestas por la normativa internacional en la materia, en especial la Observación General 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales; art. 2º, párr. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales),⁽²⁸⁾ que reafirma la premisa de que la no discriminación y la igualdad son componentes fundamentales de las normas internacionales de derechos humanos y son esenciales a los efectos del goce y el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales.

En materia de orientación sexual, la Observación General 20 establece prohibición expresa de discriminar con motivo de pertenencia a un grupo (autoidentificación), la discriminación múltiple (individuos que sufren discriminación por más de uno de los motivos prohibidos), la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Sobre este ítem en particular, dispone que

En "cualquier otra condición social", tal y como se recoge en el art. 2.2 del Pacto, se incluye la orientación sexual. Los Estados Partes deben cerciorarse de que las preferencias sexuales de una persona no constituyan un obstáculo para hacer realidad los derechos que reconoce el Pacto, por ejemplo, a los efectos de acceder a la pensión de viudedad. La identidad de género también se reconoce como motivo prohibido de discriminación. Por ejemplo, los transgénero, los transexuales o los intersexo son víctimas frecuentes de graves violaciones de los derechos

(28) E/C.12/GC/20.

humanos, como el acoso en las escuelas o en el lugar de trabajo.⁽²⁹⁾

En las notas al pie se remiten a las Observaciones Generales 14 y 15 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y a los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

En el punto IV, reafirma que además de abstenerse de discriminar, los Estados Partes deben adoptar medidas concretas, deliberadas y específicas para asegurar la erradicación de cualquier tipo de discriminación en el ejercicio de los derechos recogidos en el Pacto, como así también medidas legislativas. Así, se consigna que la aprobación de leyes para combatir la discriminación es indispensable para dar cumplimiento al art. 2.2, instándose a los Estados Partes a adoptar legislación que prohíba expresamente la discriminación en la esfera de los derechos económicos, sociales y culturales. Esa legislación debe tener por fin eliminar la discriminación formal y sustantiva, atribuir obligaciones a los actores públicos y privados y abarcar los motivos prohibidos de discriminación, a través de políticas, planes y estrategias, tanto en el sector público como en el privado.

Por su parte, la Observación General 28 del Comité de los Derechos Humanos⁽³⁰⁾ determina que los Estados Partes son responsables de asegurar el disfrute de los derechos en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna, debiendo tener en cuenta los factores que obstan al igual disfrute por parte de hombres y mujeres de cada uno de los derechos estipulados en el Pacto. Es más, establece una directriz clara a los Estados Partes en cuanto a que “deben cerciorarse de que no se utilicen las actitudes tradicionales, históricas, religiosas o culturales como pretexto” para justificar la vulneración del disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos previstos en el Pacto, debiendo presentar información adecuada acerca de aquellos aspectos de la tradición, la historia, las prácticas culturales y

.....
(29) Punto III.B.32.

(30) Observación General 28, “Comentarios generales adoptados por el Comité de los Derechos Humanos”, art. 3º - La igualdad de derechos entre hombres y mujeres”, 68º período de sesiones, UN Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 207, 2000.

las actitudes religiosas que comprometan o puedan comprometer el cumplimiento e indicar qué medidas han adoptado o se proponen adoptar para rectificar la situación.

6 | A modo de conclusión

La sanción de la Ley de Contrato de Trabajo constituyó un hito fundamental en el desarrollo del derecho del trabajo en la Argentina, que comprendió un extenso trabajo de compilación de normas preexistentes por parte del Dr. Norberto Centeno, autor del Anteproyecto,⁽³¹⁾ junto a su grupo de colaboradores, pero también la incorporación de pautas tendientes a nivelar el equilibrio de fuerzas puestas en juego en el contrato laboral, circunstancia que no pasó inadvertida para el gobierno de facto de 1976, a la luz de los fundamentos dados a la hora de retacear su articulado. En efecto, según se indicó en el mensaje que acompañó al proyecto, se trató de "resguardar el principio de equidad, contenido esencial de la norma jurídica en cuanto reguladora de conductas, cuyo apartamiento lleva al deterioro de dichas relaciones, con su secuela inevitable de merma de las fuentes de trabajo y de la producción de bienes, con la consiguiente afectación del interés general de la comunidad" y de evitar situaciones que contribuían a "excesos respecto del equilibrio del comportamiento a observar en las relaciones", a través de "reacondicionamientos" o derogaciones de disposiciones que aparecen como "satisfaciendo pretendidas necesidades que en su esencia no son tales, provocando distorsiones socioeconómicas".⁽³²⁾

Si bien el retroceso que implicó la mutilación de dicha norma por la dictadura causó un daño considerable, el trabajo de restauración actualmente

(31) "El día 7 de julio del año 1977, a la salida del estudio jurídico donde desarrollaba sus tareas, mi padre fue interceptado por un grupo de gente armada. De ello se tiene conocimiento posterior por versión de un testigo presencial. El 11 de julio del año 1977, aparece el cadáver de mi padre, dejándose constancia en el certificado de defunción que su muerte data del día 9 de julio" (extractado de la declaración de María Eva Centeno, hija de Norberto Centeno, en los juicios por la verdad llevados adelante como respuesta a las leyes de Punto Final y Obediencia Debida que impidieron investigar hasta su anulación en 2003 la suerte corrida por las víctimas de la dictadura militar y sus responsables).

(32) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, "Reflexión sobre el derecho del trabajo y su futuro", en XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social XIII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Entre Ríos, 2004.

en marcha no se ha limitado a restablecer el texto original, sino que tiene relevancia en relación con su proyección hacia el futuro.

Evidentemente, el bloque LCT está en un proceso de cambio, y tal metamorfosis requiere no solo del destierro de las mutilaciones llevadas a cabo por el gobierno militar de facto, sino también de la adaptación de la ley laboral a un nuevo estado de situación, signado por los cambios sociales y culturales, la perspectiva de género, el imperio de la progresividad, y la línea directriz que establece la normativa internacional en materia de derechos humanos. Estamos, no caben dudas, ante un cambio de época, en el cual el hecho de que determinados institutos del derecho laboral y de la seguridad social hayan sido exorcizados de la heteronorma es solo la punta del iceberg de los mayores y mejores cambios por venir.

Un siglo es demasiado tiempo

por CÉSAR ARESE⁽¹⁾

I | Armado y naufragio del primer Código de Trabajo

I.I | La persona que trabaja

Las condiciones indignas de trabajo incubaban la rebeldía obrera hacia comienzos del siglo XX. Las respuestas estatales estaban dadas. La Ley de Residencia, sancionada en 1902, implicaba que, por decisión administrativa, se podía extraditar a los trabajadores que participaban en el amplio movimiento de huelgas suscitado durante esos años. No fue una norma enunciativa: se ejecutó durante muchos años.⁽²⁾

Pero había otra forma de tratar el conflicto social. En 1904, el gobierno nacional representado por el ministro Joaquín V. González formó una comisión integrada por Juan Bialet Massé, Manuel Ugarte, Enrique del Valle

(1) Doctor en Derecho y Ciencias Sociales y Profesor regular de la cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UNC).

(2) MAROTTA, SEBASTIÁN, *El movimiento sindical argentino, su génesis y desarrollo*, Bs. As., Calomino, 1970; ASPELL DE YANZI FERREIRA, MARCELA, *La ley 4.144 "de residencia": Antecedentes, Sanción. Aplicación*, Bs. As., Imprenta de la Universidad, 1979; "La ley 4144 'de residencia' y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación", en *Revista de Historia del Derecho*, n° 15, Bs. As., 1987, p. 9; y AUZA, NÉSTOR TOMÁS, "La política del Estado en la cuestión obrera al comenzar el siglo XX. El Departamento Nacional del Trabajo 1907-1912", en *Revista de Historia del Derecho*, n° 15, Bs. As., 1987, p. 101.

Iberlucea, Augusto Bunge, José Ingenieros, Leopoldo Lugones, Armando Claros y Pablo Storni. A cada uno se le otorgó una misión específica destinada a redactar un proyecto de ley. Bialet Massé relevó el “estado de las clases obreras a comienzos de siglo en el interior de la República Argentina” en su célebre informe y Pablo Storni concretó un menos conocido relevamiento similar en Buenos Aires llamado “La Industria y la situación de las clases obreras en la capital de la República Argentina”.⁽³⁾

El proyecto de ley redactado en unos meses expresaba en su mensaje el fenómeno huelguístico reinante y el propósito de “eliminar en lo posible las causas de las agitaciones” brindando protección a los obreros. El producto fue una iniciativa de Ley Nacional de Trabajo con estructura de Código, con 14 títulos y 465 artículos, presentado al Congreso de la Nación el 06/05/1904. El mensaje que acompañó la iniciativa indicaba:

Si han de tener una sanción uniforme en una forma determinada de justicia; se refieren a un solo objetivo que la armonía permanente entre dos factores esenciales del trabajo del hombre —la mano de obra— y el capital, si tiene como sujeto la misma persona de derecho, la que trabaja (...) no pueden vivir y desarrollarse separadamente y deben formar un conjunto, una sola ley, un Código.

El propio Juan Bialet Massé aseguró que la denominación que le correspondía era “Código Nacional de Trabajo”. Comprendía los contenidos del contrato individual de trabajo, siniestros laborales, y derechos colectivo y procesal.⁽⁴⁾

1.2 | Las causas del fracaso

Se sabe cuál fue el destino de esa iniciativa. Precisamente, no podía asegurarse aquella pretendida armonía social si se condicionaba a las organizaciones sindicales y sus sujetos, los representantes y militantes

(3) URRETAVIZCAYA, ANDREA, “El Código de Trabajo de Joaquín V. González”, en *Revista DLYSS*, 2009, p. 95; ASPELL DE YANZI FERREIRA, MARCELA, “Los precedentes legislativos del primer proyecto de ley nacional del trabajo”, en *Revista de Historia del Derecho*, n° 8, Bs. As., 1980, p. 9 y “Los proyectos de código de trabajo presentados a las cámaras del Congreso Nacional, 1904-1974”, en *Cuadernos de Historia*, n° 3, Córdoba, 1993.

(4) BIALET MASSÉ, JUAN, *El socialismo argentino. El espíritu de la Ley Nacional del Trabajo*, Bs. As., Imprenta y Casa Editora de Adolfo Grau, 1904.

sindicales cuando realizaban medidas de acción directa. Naufragó por la oposición simétrica de la Unión Industrial Argentina por los obvios incrementos de costos pero, esencialmente, por el reconocimiento de nuevos derechos que significaba y de los sindicatos renuentes a inscribirse, a ser controlados por el Estado y aceptar la vigencia indirecta de la Ley de Residencia.

Se perdió allí la primera oportunidad de consagrar una suerte de pacto social de aceptación de los trabajadores como ciudadanos objeto de derechos propios y la incorporación de los sindicatos al sistema de derecho. Comenzó un largo letargo en lo relativo a dotar a los trabajadores de un instrumento de identificación normativa. Se optó por el goteo normativo sobre descanso dominical, accidentes de trabajo, jornada laboral durante las décadas de los años 20 y 30. En las décadas del 40 y 50, la labor normativa laboral se aceleró y profundizó netamente con el gobierno justicialista, pero sin alcanzarse la sistematización en un cuerpo único.

2 | El proceso codificador laboral

Desde aquellos albores del derecho del trabajo sucedieron tres fenómenos con desigual intensidad. El proceso de crecimiento de normas internacionales sobre derecho del trabajo, primero a partir de la labor de la Organización Internacional del Trabajo y luego, desde el fin de la Segunda Guerra Mundial, de la consagración positiva de derechos humanos y con ello, los derechos humanos laborales. En simultáneo, el ascenso de la protección de los trabajadores a los textos constitucionales de un sinnúmero de países.

Los derechos comercial, civil, penal y procesal adquirieron roles fundamentales y su codificación pareció ineludible como forma democrática de garantizar el acceso al derecho de los ciudadanos. Al parecer, no se discute en los sistemas jurídicos positivizados la necesidad de reunir en un mismo cuerpo de normas las reglas de derecho privado o público de un mismo orden, disciplina o categoría jurídica como forma de democratizar y facilitar el acceso al derecho.

Eso no ha sido tan fácil en el caso del derecho del trabajo. Continuó su expansión normativa, su consolidación como rama autónoma y llegó a demandar

un rol central en los sistemas jurídicos nacionales. Empero, son pocos los países europeos que cuentan con un código de trabajo en el sentido cabal del término, es decir, un compendio orgánico, estructurado, ordenado y completo de normas de trabajo en todos los aspectos: principios, individual, colectivo y procesal. Se hace alusión a la primera acepción como conjunto de normas legales sistemáticas que regulan unitariamente una materia determinada y no simplemente una recopilación sistemática de diversas leyes.

En el primer sentido legisferante se anota claramente Francia desde la segunda década del siglo XX y que hoy, con muchas modificaciones, mantiene un código muy completo y extenso de reglas sistematizadas. Aparece también Portugal con su *Código do Trabalho* de 2003; la Federación rusa con su Código de 2002 que modificó el de la antigua URSS de 1971; los códigos de trabajo de Quebec y de Columbia en Canadá. España e Italia, con su gran desarrollo en la materia, todavía ostentan rémoras de anclaje en el derecho civil y no alcanzaron la codificación, sino leyes parciales.⁽⁵⁾

En cambio, en América Latina se suscitó un movimiento legislativo con tendencia abarcante: México con su Ley Federal de Trabajo de 1931; Chile con su Código de Trabajo creado en 1931, con texto refundido desde 2002 y, por supuesto, Brasil con la Consolidación de las Leyes del Trabajo, que cumplió 70 años en 2013. Se adhirieron al movimiento Paraguay, Costa Rica, Guatemala, República Dominicana, Venezuela y Colombia. Naturalmente, varios de estos instrumentos se ajustan a la idea de sistematización normativa más que a una codificación orgánica. Pero la dirección es clara.⁽⁶⁾

Si bien es harina de otro costal la intensidad de cumplimiento y efectividad de sus normas en términos reales, la tendencia hacia la concentración de normas en un mismo cuerpo es clara y un avance hacia su centralidad en el sistema jurídico de derecho social.

(5) JEAMMAUD, ANTOINE, "A Codificação em Direito do Trabalho - Entre Pragmatismo e Ilusões", en Nelson Mannrich, Gustavo Vogel, Valdir Florindo, Yone Frediani (coords.), *70 anos de la CLT, Passado e Futuro das Relações de Trabalho*, Anais da Academica Brasileira de Direito do Trabalho, Porto Alegre, Lex Magister, 2014.

(6) *Ibid.*

3 | Setenta años después

En el ámbito nacional, luego del hundimiento del proyecto de la Ley Nacional del Trabajo, se reiteraron los intentos por estructurar un sistema normativo especial para los trabajadores dependientes en 1921 con el proyecto del Poder Ejecutivo (H. Yrigoyen-R. Gómez), en 1928 del senador Diego Luis Molinari; en 1933, del Poder Ejecutivo (A. P. Justo-L. Melo) en base al anteproyecto de Carlos Saavedra Lamas y en 1941 de una comisión especial de la Cámara de Diputados presidida por Juan F. Cafferata, proyecto insistido al año siguiente por el diputado Pío Pandolfo.⁽⁷⁾

La instalación del constitucionalismo social en forma global, particularmente en la Argentina de 1949, alentó la posibilidad del código laboral. Entre las atribuciones del Congreso estableció en su art. 68, inc. 11: "Dictar los Códigos Civil, de Comercio, Penal, de Minería, Aeronáutico, Sanitario y de Derecho Social...". Derogada por la asonada de 1955, la cuestionada constituyente de 1957 dictó el art. 75, inc. 12 de la reforma de 1957 que prometió dictar los Códigos Civil, Comercial, Penal, de Minería y del Trabajo y Seguridad Social en cuerpos unificados o separados.

El gran salto normativo tuvo el impulso de la "labor interactuada" del Ministerio de Trabajo de la Nación y la Confederación General del Trabajo (CGT), según el mensaje enviado al Congreso de la Nación por el presidente Juan Domingo Perón, cuando se aprobó finalmente en septiembre de 1974 la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (BO 27/09/1974).

El acto legislativo fue saludado con una gran movilización de la central sindical para agradecer al Gobierno Nacional. La LCT comenzó a tomar forma real en ediciones de bolsillo que los trabajadores llevaban en sus mamelucos. El sistema jurídico laboral incorporó un sistema de normas de gran calidad técnica.

(7) LEVAGGI, ABELARDO, "Historia del derecho del trabajo y sus fuentes (1800-2000)", en DT 2005-A, p. 446 y ASPELL DE YANZI FERREIRA, MARCELA, "Los proyectos de Código de Trabajo presentados a las Cámaras del Congreso Nacional 1904-1974", en *Cuadernos de Historia*, n° 3, Córdoba, 1993.

4 | La LCT como instrumento jurídico

Se ha sabido decir que la LCT se limitó a reunir el conjunto de disposiciones incluidas en el Código de Comercio y en leyes dispersas. Algo así como darle forma a la célebre obra de Ernesto Krotoschin y Jorge A. F. Ratti llamada “Código del Trabajo Anotado” —lanzada por De Palma, de Buenos Aires, en 1956—, que en realidad era un compendio de normas.

Así, la LCT no fue una mera síntesis de avances normativos y jurisprudenciales. Las ideas que transmitió Norberto Centeno en el artículo “Introducción a la Ley de Contrato de Trabajo”—publicado en *Legislación del Trabajo* en octubre de 1974 y que se reproduce en esta obra—, no traslucen una vocación de simple compilador.

A continuación se presentan algunos ejemplos para fundar que la LCT era una obra sustancialmente avanzada a su tiempo:

- a. La consagración positiva de principios de aplicación y de interpretación de las normas de trabajo, instituciones jurídicas casi inexistentes en el derecho europeo de trabajo y adelantado en doctrina. Aparecieron los principios de condición y norma más favorable, continuidad contractual, justicia social, los generales del derecho del trabajo, equidad, buena fe, irrenunciabilidad, igualdad y no discriminación, protección y acceso a tutela judicial efectiva mediante la gratuidad procesal (arts. 7° a 22 del texto original).⁽⁸⁾
- b. Se incorpora claramente a la igualdad y no discriminación en su art. 18 (hoy 19) que luego, con la reforma constitucional de 1994, al incorporar las cartas internacionales de derechos humanos al sistema interno (art. 75, inc. 22) y la labor jurisprudencial de la Corte Suprema desde 2004, se corporizó firmemente en las relaciones de trabajo de hoy.
- c. El mecanismo del relacionista como forma centrípeta de protección laboral que asegura a los trabajadores sumergidos y en situaciones dudosas. La evidencia de prestación de servicios supone la existencia del contrato de trabajo y la incorporación directa al amparo especial.
- d. Un tratamiento amplio de la solidaridad laboral del principal frente a los fenómenos de tercerización y la fragmentación empresaria que explotaría años después y que hoy se debate en el mundo.

(8) Un dato que corrobora este apunte: Américo Plá Rodríguez editó su conocido libro *Los principios del derecho del trabajo* en 1978, en Buenos Aires, con la Editorial Depalma.

- e. El derecho de defensa del trabajador en el contrato de trabajo aparecía reforzado en varias instituciones.
 - 1. Ante el ejercicio abusivo de las facultades directivas y organizativas del empleador se podía ejercer la acción sumaria judicial opositora;
 - 2. Frente a la aplicación de sanciones disciplinarias se debía oír previamente al trabajador;
 - 3. Cuando había discrepancia médica entre trabajador y empleador, se debía solicitar la intervención de la autoridad de aplicación.
 - 4. Se suspendía el curso de la prescripción por demanda promovida contra un tercero al que el trabajador atribuyese erróneamente la calidad de empleador, en tanto el error resultara excusante y aun cuando por ello fuese desistida la acción.
- f. Se protegía el ejercicio de la acción sindical indicando que la huelga y las otras medidas de acción directa que interrumpen la prestación de los servicios solo suspendían los efectos de la relación laboral por todo el tiempo que duren y no podían constituir causa de despido.
- g. La huelga por culpa del empleador no generaba pérdida de remuneraciones, lo que fue aceptado a regañadientes por la jurisprudencia años después.
- h. La prescripción laboral se operaba a los cuatro años que igualaba a los trabajadores con los acreedores civiles.

5 | El mes en que se retrocedió 70 años

Dos episodios de época resumen la relación entre derechos humanos y el avance jurídico laboral. En forma casi simultánea a la movilización sindical que festejaba y agradecía la sanción de la LCT, se realizó en Córdoba otro multitudinario acto con motivo del sepelio del asesinado ex vicegobernador y ex secretario general de la CGT provincial, Atilio López. El cortejo demoró seis horas desde la modesta casa del dirigente sindical en el Barrio Empalme hasta el Cementerio San Jerónimo.⁽⁹⁾

Apenas un año y medio después de que el Congreso de la Nación aprobara el proyecto, cuando se publicaban numerosos estudios sobre el novedoso sistema normativo laboral, se produjo el golpe de estado de 1976.

.....

(9) De la crónica redactada por el autor como periodista profesional del *Diario Córdoba* del 19/09/1974. Miles de personas salieron a las calles y muchas arrojaban flores al féretro del dirigente sindical asesinado.

En un mes, la dictadura militar elaboró y publicó la ley de facto 21.297 que destruyó gran parte de la evolución normativa laboral de siete décadas. Fueron manos anónimas, nadie reveló los nombres de los abogados a sueldo de militares golpistas que redactaron la ley 21.297 y, por supuesto, nunca hicieron pública su oprobiosa autoría. Pero eran expertos. Expertos en secuestrar y liquidar derechos: se derogó y modificó un tercio de los artículos de la LCT que los sindicatos idearon e impulsaron y el pueblo aprobó a través de sus representantes.

No hay una gota de casualidad o eventualidad con lo que ocurrió meses después con el gestor del estatuto laboral, el jurista Norberto Centeno. Fue secuestrado y asesinado por militares golpistas durante la secuencia terrorista conocida como "La noche de las corbatas". Ese crimen fue esclarecido y sus autores fueron condenados. Del asesinato de Atilio López se conoce la autoría ideológica, pero nunca fueron procesados los integrantes del grupo conocido como las "Tres A" que le dio muerte.

6 | La evolución posterior

La ley de facto 21.297 atravesó increíblemente los gobiernos democráticos desde 1983 en adelante. El último intento de reforma integral y recuperación del texto original de la LCT se impulsó mediante la iniciativa popular de la ley 24.747, que exige un 1,5% del padrón para las últimas elecciones a diputados nacionales. Por iniciativa de dirigentes sindicales y abogados laboristas, se logró superar ese porcentaje. Los promotores fueron los dirigentes del Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) Juan Manuel Palacios, Hugo Moyano, "Barba" Gutiérrez, Viviani, Nolasco Santillán, Veljanovich, Schmid, Domingo Moreyra, Piumato, Quiroga Alari, Slonimsqui, Murgó y Delfini, acompañados por el abogado laboralista Héctor Pedro Recalde. Sin embargo, el proyecto no fue aprobado.⁽¹⁰⁾

Por supuesto que se revisaron numerosas normas y ello es claramente palpable desde 2004 en adelante y luego del retroceso laborista de los años 90. Antes, la LCT se había complementado con la Ley Nacional de Empleo, hoy imprescindible en materia de regularización de empleo junto con la ley 25.323, presentes como fundamento de numerosos litigios.

(10) El autor de este artículo efectuó la recolección de firmas en Córdoba. Ver texto en RECALDE, HÉCTOR; CIAMPA, GUSTAVO y RECALDE, MARIANO, *Una nueva ley laboral*, Bs. As., Corregidor, 2004.

Se ha producido una redispersión de normas jurídicas que irradian el contrato de trabajo, al margen de la LCT. Para explicar una planilla por despido con irregularidad registral es necesario aplicar por lo menos tres instrumentos legales (LCT, LNE y ley 25.323). Para entender la materia de prevención y reparación de siniestros laborales se debe apelar a otra ley de facto, la 19.587 y armar un texto indescifrable de Ley de Riesgos de Trabajo 24.557 cuando se debe un orden normativo de condiciones y medio ambiente de trabajo, atención y reparación de contingencias de la salud en el trabajo.

A la vez, al crecer la creación de normas y sistemas de control en materia de derechos humanos y derecho de trabajo en el ámbito de la OIT, de Naciones Unidas, americano y de Mercosur y su repercusión interna por vía del art. 75, inc. 22 CN es evidente un cambio del sistema de valores y fuentes en el derecho del trabajo. Hoy, la disciplina se complementa y está fuertemente influida por los derechos humanos laborales. Hay un sistema normativo de gran complejidad compuesto por tratados, declaraciones, jurisprudencia internacional, observaciones, opiniones consultivas, dictámenes de órganos de control, estudios, etc., que está operando sobre el orden de normas interno y cuya ignorancia por operadores del derecho y jueces es imposible. De otro lado, el crecimiento de influencia de la doctrina de la Corte Suprema genera la necesidad de conocerla y operarla permanentemente, tanto en lo individual como en lo colectivo.⁽¹¹⁾

En ese último ámbito se generaron, en los años 70, una gran cantidad de convenios colectivos que en este siglo se renovaron, enriquecieron y ampliaron, conformando la malla más compleja y apretada de protección autónoma de América Latina, seguramente. El estatuto particular de un trabajador incluye reglas supranacionales, constitucionales, legales como la LCT, leyes especiales y eventualmente estatutarias (en una veintena de actividades y profesiones), los convenios colectivos y la jurisprudencia al menos en su máxima expresión (CSJN) que actúa en las relaciones individuales y colectivas en forma sumamente alambicada. Estos elementos, nada exhaustivos, llevan a la conclusión de que un código de trabajo actual será una obra sumamente compleja como instrumento reglamentario de las relaciones de trabajo.

.....

(11) ARESE, CÉSAR, *Derechos Humanos Laborales*, con prólogo de Antonio Baylos, Bs. As., Rubinzal-Culzoni, 2014, caps. I y II.

7 | Para pensar y actuar

- a. La LCT ha protegido y beneficiado a millones de trabajadores. Es el estatuto fundamental del derecho del trabajo reglamentario del art. 14 bis CN. Ciertamente, se han actualizado varias de sus disposiciones. Pero nunca se reparó el daño jurídico estructural producido por la dictadura militar. Sería oportuno conmemorar el largo siglo de la primera iniciativa de codificación del derecho del trabajo y las cuatro décadas de vigencia de la LCT, derogando aquella ley de facto aun en vigor y recuperar, actualizada y mejorada naturalmente, la LCT original de 1974.
- b. A partir de esa medida, se debe continuar y concluir el proceso codificador del derecho del trabajo iniciado hace 110 años y ordenar las constituciones de 1949 y 1957, ratificadas por la de 1994. Ciertamente, como se dijo, la disciplina laboral individual, colectiva y procesal es de tal complejidad que un código debería ser sumamente exhaustivo. Es cierto que no garantizaría un acceso rápido, efectivo y seguro al derecho vigente en un momento determinado.⁽¹²⁾ Pero este razonamiento vale para cualquier rama del derecho y a nadie se le ocurre derogar los códigos Civil o Penal. Seguramente, apenas sancionado un código como el Civil y Comercial de 2014, surgirá la necesidad de reglas complementarias y el conocimiento jurisprudencial. Perón no reduce su importancia, utilidad y espíritu democratizador en el derecho.

Vale el esfuerzo de reunir la máxima cantidad de disposiciones sistemáticamente ordenadas en un Código de Trabajo. No ahorra la necesaria operatoria técnica de los expertos y académicos, pero acerca el derecho a los trabajadores y democratiza las reglas. Pero fundamentalmente es una muestra del rol que se asigna al derecho social en sociedad.

- c. El sueño incumplido de Bialet Massé, las inmolaciones de Atilio López y Norberto Centeno, la progresividad del derecho del trabajo y el natural avance del estado democrático del derecho imponen retomar la codificación laboral. La primera cuota es el retorno a la LCT original actualizada y modernizada. Más de un siglo de pensar un Código de Trabajo Argentino y 65 años de texto constitucional que lo ordenan, no solo es suficiente, es demasiado.

(12) JEAMMAUD, A., *op. cit.* Indica que la existencia de códigos de cualquier categoría y en particular un Código de Trabajo, extenso y pormenorizado en sus disposiciones y muy bien estructurado como el código de trabajo de Francia no ofrece garantías porque no puede propiciar un directo y rápido acceso a lo que sería el derecho vigente en un determinado momento.

La conquista y el reconocimiento de los derechos del trabajador

De la Constitución Nacional de 1949 a la LCT

por **FLORENCIA A. BONOMO TARTABINI**⁽¹⁾

Los dos grandes sucesos que marcaron a fuego y caracterizaron al derecho del trabajo han sido la reforma constitucional de 1949 y la creación de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) de 1974. Digo esto porque, en ambos cuerpos normativos, tanto sus diseñadores y doctrinarios como los legisladores que han discutido, votado y aprobado dichos sistemas legales, han puesto de resalto no solo la dignificación del trabajo que revitaliza al sujeto, sino también la consolidación de la reforma social y económica que produjo la redistribución de la riqueza generada justamente por el beneficio de ese trabajo humano. Por ello, en concordancia con las premisas que orientaron (y orientan) la política de los gobiernos peronistas —como la inclusión social, la soberanía política y la independencia económica, en paralelo con las conquistas sociales obtenidas y dentro del marco de la democracia—, invariablemente se ha impulsado, desde el gobierno

.....

(1) Abogada (UBA). Posgrado en “Especialización en Magistratura”, Universidad Nacional de La Matanza junto a la Escuela del Servicio de Justicia - Ministerio Público Fiscal. Ayudante en “Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”, Facultad de Ciencias Económicas (UBA). Jefa de Trabajos Prácticos de “Derecho Procesal Civil y Comercial”, en la Universidad Popular de Madres de Plaza de Mayo. Jefe de Despacho Interina (Relatora) de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

nacional, la instrumentación legal de estas conquistas con la finalidad de garantizar la continuidad de estos derechos a toda la población presente y a las generaciones venideras.

El derecho del trabajo se ha formado alrededor de una ley subsidiaria como lo fue la ley de accidentes del trabajo. A ella le agregaron algunas leyes y diversas disposiciones en forma aislada y dispersa, teniendo en cuenta sobre todo los preceptos del Código Civil, que regulaba las relaciones individuales en un plano de "absoluta igualdad" entre el empleador y el trabajador; siempre en idéntica técnica legislativa que sucedió a la derogación, por decreto dictatorial, de la Constitución de 1949. En ella el instrumento legal utilizado para dirimir cuestiones de los trabajadores en los Tribunales del Trabajo (creados en 1945 para reemplazar a los juzgados de paz que, hasta ese momento, resolvían los temas laborales) era la ley 11.729. Ella modificaba los arts. 154 a 160 del Código de Comercio (dictada el 26/09/1933), situación que se vio modificada recién con la promulgación de la LCT en septiembre de 1974.

Es en este sentido que, durante la primera presidencia de Perón y con posterioridad a la consagración de los derechos económicos y sociales de los trabajadores (ya que a solo tres años de la asunción del peronismo (1945/1948) consiguió duplicar la producción industrial, provocando un aumento en el salario real de los trabajadores de un 56% y logrando, como contrapartida, una modificación drástica en el reparto de las riquezas) se decidió convocar a una Convención Nacional Constituyente que se abocara al dictado de una reforma constitucional para que se reconocieran los derechos ya existentes.

Así, la Constitución Nacional de 1949 realizó importantes reformas en materia política, económica, social, cultural, institucional y de garantías a la libertad humana redimensionando el concepto social.⁽²⁾ Su principal eje de reforma, el orden económico, justamente fue el eje determinante para su eliminación y olvido histórico.

Esta reforma constitucional implicó la fundamentación de una nueva democracia con basamento en las masas populares, con amplia soberanía popular tanto en lo político como en lo social y en lo económico, único

(2) Las sesiones de la Convención Constituyente comenzaron el 24 de enero y terminaron con la jura del nuevo texto constitucional, el 16/03/1949.

reaseguro para la construcción sólida de una Nación socialmente justa, económicamente libre y políticamente soberana, como bien consagraba desde su preámbulo.⁽³⁾

Por ello, desde el texto constitucional se imponían una serie de exigencias hacia las que debía orientarse la acción del Estado en su misión de fomento, estímulo, coordinación, integración y protagonismo directo, en beneficio del colectivo que conforma la Nación, con inclusión progresiva. Esto fue justamente lo que provocó que un gobierno de facto derogara una constitución aprobada por la soberana voluntad de la mayoría del pueblo argentino.

Su antecedente más próximo fue la Constitución mexicana de 1917. En ella por primera vez se consagraron los derechos económicos, sociales y culturales de la población, incorporados por el reclamo también activo de los diputados obreros y campesinos, producto, a su vez, de la Revolución mexicana.

La redacción de los arts. 38, 39 y 40 fue de vital importancia para instrumentar y consolidar un nuevo modelo económico, base de la independencia de una nación. Tanto es así que estos artículos redefinían el principio establecido en el art. 17 de la Constitución de 1853 de propiedad privada para otorgarle una función social sujeta a las exigencias del bien común. Así, el Estado —no un gobierno— debía fiscalizar la distribución y la utilización del suelo rural e intervenir con el objeto de desarrollar e incrementar su rendimiento en interés de la comunidad y para que cada labriego o familia agraria tenga la posibilidad de convertirse en propietario de la tierra que trabajaba. La función del capital fue reorientada al servicio de la economía nacional y pasó a tener como principal objeto el bienestar social, sin contrariar los fines de beneficio común del pueblo argentino.⁽⁴⁾

(3) La consagración de estos derechos fue intelectualmente construida por el Dr. Arturo Sampay, que al respecto expresaba: "... la necesidad de una renovación constitucional en el sentido social es el reflejo de la angustiada ansia contemporánea por una sociedad en que la dignidad del hombre sea defendida en forma completa (...) la experiencia del siglo pasado y las primeras décadas del presente, demostró que la libertad civil, la igualdad jurídica y los derechos políticos, no llenan su cometido si no son complementados con reformas económico sociales que permitan la hombre aprovecharse esas conquistas". Informe del convencional constituyente Arturo Sampay para la reforma constitucional de 1949, en ALTAMIRANO, CARLOS, *Bajo el signo de las masas* (1943-1973), Biblioteca del Pensamiento Argentino, Bs. As., Emecé, 2007.

(4) El art. 39 decía: "El capital debe estar al servicio de la economía nacional y tener como principal objeto el bienestar social. Sus diversas formas de explotación no pueden contrariar los fines de beneficio común del pueblo argentino".

La organización de la riqueza y su explotación debían dirigirse al bienestar del pueblo, dentro de un orden económico conforme a los principios de justicia social.⁽⁵⁾ Puede decirse entonces que se suplantaba el paradigma liberal de la acumulación de reservas para el respaldo de la moneda nacional por la utilización de esos mismo fondos para la creación de riqueza productiva y trabajo.

Por ello la redacción del art. 37 como núcleo central de la institucionalización de la justicia social se dividía en cuatro acápites: derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad, y de la educación y la cultura. La sección dedicada a los trabajadores tuvo una relevancia sustancial por su avanzada concepción filosófica. Su fundamentación era la dignificación del trabajo como parte esencial del ser humano, conceptualizando el sistema protector que abarcaba tanto al sujeto trabajador como a su entorno familiar en todas las etapas de la vida. Con este decálogo, el derecho laboral conseguía, ni más ni menos, rango constitucional.

Lo que más asombra de la letra de este artículo es el significado reparador que tiende a cubrir los daños, casi irreparables, que el liberalismo ha ocasionado en su obsesiva persecución de la maximización del beneficio individual.

En este sentido el General Perón señalaba en el discurso dado ante la Asamblea Constituyente Reformadora el 27 de enero de 1949: "... queden con su conciencia los que piensan que el problema puede solucionarse aprisionando con mano de hierro las justas protestas de la necesidad o los que quieren convertir la Nación en un rencoroso régimen de trabajos forzados sin compensaciones y sin alegrías".

Es de destacar que, casi tres décadas después de la Reforma de 1949, se puso en vigencia el Pacto Intencional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El contexto político que envolvió a los constituyentes de 1949 debe tenerse presente al momento de analizar el texto constitucional referido, en igual sentido que el contexto político en el cual se encontraban inmersos los ideólogos de la LCT, cuyo máximo exponente y autor intelectual

.....
(5) El Estado podía intervenir en la economía y monopolizar determinada actividad, en salvaguardia de los intereses generales, proyecto ya implementado por el gobierno peronista cuando, desde la Secretaría Técnica de la Presidencia se delineó en 1948, el Primer Plan

del anteproyecto —que le dio vida a la LCT— fue Norberto Centeno;⁽⁶⁾ ya que toda ley es producto de un momento histórico, político y cultural que se desarrolla dentro de cada región y a nivel mundial. Es decir, esta Constitución o la LCT no nacieron aisladas, sino en medio de una serie de realizaciones ya cumplidas y de otras en vías de ejecución. Significaron la fase escrita de un proceso revolucionario en el que se pretendía consagrar, en primer lugar, en la letra de nuestra Carta Magna y, en segundo término, en un código de fondo claro y preciso, las conquistas sociales alcanzadas y delimitar un nuevo rumbo en la economía política de un país.

Por esto es importante destacar que no se pretendió derogar la Constitución Nacional de 1949 por defectos formales de convocatoria o por la reelección presidencial allí establecida. Esta objeción formal fue solo un pretexto para borrar las reformas económicas estructuradas en los arts. 37, 38, 39 y 40, paradigma que el gobierno de facto impuesto por el golpe de Estado de 1955 no estaba dispuesto a respetar.⁽⁷⁾

La usurpación del poder político en 1955, al igual que en 1976, tuvo un objetivo claro: borrar de raíz cualquier atisbo de proyecto de Nación basado en la justicia, la igualdad y la redistribución de la riqueza; proceso que se reprodujo con las mismas características en toda Latinoamérica.

La finalidad perseguida por el terrorismo de Estado, parafraseando a Nietzsche, fue hacer del terror una marca candente en la carne y en la sangre del pueblo, sin el cual no se habría producido la pérdida de derechos

.....

Quinquenal (1947-1951) que debía establecer la orientación económica del país y se pronunciaba enfáticamente a favor de la industrialización y el mercado interno.

(6) En una de sus obras, *Introducción a la Ley de Contrato de Trabajo*, afirmó: la máxima aspiración de los hombres y los pueblos es la justicia social, que se erige como “garantía última de la paz, que no existe cuando los hombres explotan a los hombres, y unos pueblos explotan a otros pueblos”, en *Revista Legislación del Trabajo*, año XXII, n° 262, octubre 1974.

(7) Es notable que el 26/04/1956, un día antes de abolir la Constitución, el general Aramburu aprobara por decreto-ley 7756 las recomendaciones contenidas en los documentos “Moneda sana o inflación incontenible” y “Plan de restablecimiento económico”, que propiciaban la vuelta al liberalismo económico y el abandono de los principios de la Constitución de 1949. Concatenados los sucesos, el 27 de abril del mismo año, a través del decreto dictatorial 229, el dictador Pedro Eugenio Aramburu finiquitó con la Carta Magna aprobada por ambas Cámaras del Congreso de la Nación, en función de pretendidos poderes revolucionarios que habilitaron, en su tesis, el bombardeo y ametrallamiento a Plaza de Mayo, la proscripción, la ejecución de prisioneros, miles de detenciones a disposición del Poder Ejecutivo, exilios y avasallamiento de las instituciones democráticas. Todo en nombre de la “Revolución”.

reconocidos, como así tampoco se habría conseguido el sojuzgamiento de la mayoría a los dictámenes de los verdaderos tenedores del poder económico y convertirnos así, en súbditos de los dueños perpetuos del país. Por eso, el olvido de la reforma constitucional de 1949 y la sustracción, recortes y modificaciones de la LCT no son casuales.

Sin embargo, la concepción acerca de la justicia social, instaurada en el pueblo a través de realizaciones concretas y reales que se originaron con la llegada de Perón al Estado, es decir, el grado de conciencia jurídica popular alcanzado fundamentalmente por los trabajadores y la adquisición cultural de los conceptos plasmados en la Constitución de 1949, no pudo erradicarse del colectivo social. Tanto así que, con la promulgación de la ley 20.744, se redobló la apuesta logrando nuevamente incorporar los derechos conculcados, ampliarlos y organizarlos alrededor del sistema protectorio, ideado y pensado para otorgarle virtualidad a las posiciones relativas que ostentan las partes del contrato dentro de la estructura social. Todo fue obtenido en forma democrática. Hago hincapié en esto porque, en ambas oportunidades históricas, si bien catalogaron a los movimientos populares de fascistas, lo asombroso es que quienes se opusieron a la “explosión democrática” del peronismo, lo hicieron acusando a este de dictatorial.

Aún con el cercenamiento de derechos del gobierno de facto a la LCT en 1976 (y su continuidad en la década del noventa), muchas de las conquistas perdidas del campo laboral en la actualidad vuelven a discutirse logrando su recuperación a través del pleno funcionamiento del sistema democrático, manteniendo siempre la premisa de la redistribución de la riqueza y la ampliación de derechos para todos los integrantes de la sociedad.

La ley 20.744 fue concebida bajo una concepción humanista del trabajo, cuyo principal objeto es la actividad productiva y creadora del hombre en sí, como bien se afirma en el art. 4º de la misma, indiscutible para la conformación de una sociedad justa y equitativa cuyo basamento es la dignidad que la actividad laboral genera.⁽⁸⁾ Ella fue pensada para normativizar los derechos de los trabajadores, tanto en materia de disolución del vínculo contractual como en materia de enfermedades profesionales y accidentes sufridos en el ámbito laboral. Incluyó principios protectorios de orden pú-

(8) El anteproyecto de ley fue una obra de sistematización, en tanto tomó los aportes de la doctrina nacional, los precedentes jurisprudenciales, los antecedentes de legislación y doctrina extranjeras y los convenios y recomendaciones de organismos internacionales como la OIT.

blico y sistematizó un dispositivo legal común e inescindible, tan concreto y real que la adquisición cultural de esos derechos demostró el grado de conciencia jurídica popular alcanzado. Esta realidad se vio reflejada en el acto convocado por el movimiento obrero en Plaza de Mayo el día de su sanción. Cuentan que los obreros llevaban consigo un ejemplar de la nueva ley que serviría para defender sus conquistas alcanzadas. Por primera vez en su redacción, se contempló la hiposuficiencia del trabajador, a fin de equilibrar la disparidad de los actores involucrados en el contrato laboral, y se ordenaron las relaciones de trabajo en un marco real.

En este sentido, Centeno expresaba que:

El trabajo como valor esencial y original de las cosas y una sociedad fundada en él, es la idea que se transmite a todo el dispositivo, pero además el trabajo, como hacer, se confunde con el trabajador y es por ello el destino de perfección (...) La idea de justicia social es la que domina toda su estructura (...) El derecho del trabajo es derecho en permanente movilidad (...) no es un producto de gabinete ni el resultado de una combinación, más o menos feliz, de fórmulas abstractas. Los datos vienen tomados de la realidad concreta adoptados en función de ideales sociales de justicia; de allí el estricto criterio de factibilidad que la informa, al combinar lo ideal con lo posible, si, como estamos dispuestos a afirmar el derecho del trabajo, con cuanta mayor razón, es derecho de la realidad (...) no es un derecho transitorio, pero sí un derecho en evolución...".⁽⁹⁾

Por ello, al poco tiempo de producirse el golpe cívico militar de 1976, se derogaron 27 artículos de la LCT y se modificaron —en detrimento de los derechos laborales— otros 97 con la promulgación del decreto-ley 21.297. La finalidad era nuevamente la concentración de la riqueza en pocas manos, las del sector empresario⁽¹⁰⁾ que, en su concepción "liberal", sostiene que el bienestar general de una sociedad será alcanzado a partir de la

(9) CENTENO, NORBERTO, "Introducción a la Ley de Contrato de Trabajo", en *Revista Legislación del Trabajo*, n° 262, año XXII, octubre 1974, p. 865.

(10) En realidad, la esclavitud es la forma primordial de apropiación de la fuerza de trabajo ajena y a ella siempre tienden a volver los poderosos en cuanto se den las condiciones de extender el grado de dominación. ARIAS GIBERT, ENRIQUE, *El Negocio Jurídico Laboral*, Bs. As., LexisNexis, 2007, p. 159.

búsqueda de la utilidad individual, haciendo abstracción de las necesidades sociales.

Como resultado del sistema implementado por la política del gobierno de facto, hubo una fuerte caída en la ocupación laboral, producto de la reducción de gran parte de la dotación de personal en todas las empresas, sobre todo en el sector industrial. Esto trajo aparejado, entre otras cosas, el incremento del poder de dirección de los empresarios y el sometimiento de los trabajadores, el aniquilamiento de la conflictividad laboral y la atomización de la fuerza de la clase trabajadora. Todo para maximizar la rentabilidad empresarial,⁽¹¹⁾ rentabilidad que benefició exclusivamente a los verdaderos detentadores del poder económico, pero que para ello, necesitaron la participación de todo el universo empresario que nunca comprendió que, con esa participación activa o pasiva, sellaban el suicidio de la clase media argentina. En términos “jauretchianos”, los sectores que han logrado un ascenso social con una política determinada atacan sus propios fundamentos “como si se pisaran sus propios pies. Ese suicidio político y cultural de los sectores medios es colonización pedagógica”.

No obstante ello, a 40 años de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo y desde una perspectiva siempre dinámica, puede decirse que el derecho es el resultado de una lucha anterior que, en algún sentido, incorpora las relaciones de producción superadoras que fueron incubadas previamente en el seno de la propia sociedad, ampliando y asegurado las libertades individuales y colectivas que no han sido dadas por el poder sino que han sido conquistadas en esa lucha previa.⁽¹²⁾

(11) El mismo 24 de marzo la Junta Militar promulgó el decreto-ley 1261 por el cual se suspendió en todo el territorio nacional el derecho de huelga y toda otra medida de fuerza o interrupción del trabajo o circunstancia que afectara la producción. También se derogó al fuero gremial de los representantes sindicales y se dispuso la intervención de la CGT. Cinco días más tarde se dispuso el régimen de prescindibilidad de los empleados públicos a través del decreto-ley 21.274. RECALDE, HÉCTOR, “Supresión de los Derechos de los Trabajadores”, en *Cuentas Pendientes. Los cómplices económicos de la dictadura*, Bs. As., Siglo XXI, 2013, p. 259.

(12) No es el proceso técnico el que determina la caducidad del orden social existente sino que, por el contrario, son las relaciones sociales de dominación las que crean a un tiempo las condiciones de acumulación y de segmentación social que modifican las relaciones de poder en el seno de la sociedad. El desarrollo de nuevas tecnologías se asocia en la historia más con estrategias de los sectores dominantes para recuperar el poder perdido (es en tal sentido efecto de la lucha de clases y no su causa) que con funciones “progresistas” en el devenir histórico social. ARIAS GIBERT, ENRIQUE, *El Negocio Jurídico Laboral*, op. cit., p. 158.

En este sentido, el derecho aparece entonces no como instrumento de las clases dominantes para eternizar la dominación sino como campo de lucha que, en su esencia, implica un límite al poder. Cada norma jurídica, en su génesis histórica, obedece a la necesidad de tutelar la dignidad humana frente a los poderosos.

Como bien decía el General Perón: "... cuando se cierra el camino de la reforma legal nace el derecho de los pueblos a una revolución legítima. La historia nos enseña que esta revolución legítima es siempre triunfante. No es la asonada ni el motín ni el cuartelazo; es la voz, la conciencia y la fuerza del pueblo oprimido que salta o rompe la valla que le oprime".⁽¹³⁾

(13) Discurso del General Juan Domingo Perón ante la Asamblea Constituyente Reformadora del 27/01/1949.

Hacia una Ley de Contrato de Trabajo

por **LEANDRO BOSERO**⁽¹⁾

Cumplidos ya sus cuarenta años, la Ley de Contrato de Trabajo, su sanción y principalmente su genealogía, nos remonta indefectiblemente —y como si se tratara de una coincidencia histórica—, a casi cuarenta años atrás de su promulgación.

Hoy estamos situados en una línea temporal que involucra, según creo, los ochenta años más convulsionados de la historia política y social de nuestro país. En la actualidad, nos encontramos sobre los hombros de esos años y miramos hacia adelante habiendo dejado atrás problemas que, en aquellos tiempos, eran moneda de cambio común.

No trataré, en estas sucintas líneas, de llevar una especie de “libro diario histórico” ubicando en los deberes y en los haberes los hechos que se han sucedido ni afrontar algún tipo de conclusión, como si haciendo un recuento narrativo de nuestra historia —de esa fracción de historia— llegáramos a una especie de cociente de contenido social que fuera la respuesta correcta frente a un resultado que claramente tenemos frente a nosotros.

Esta sucesión temporal que libremente he labrado, muchas veces inescindible a la hora de coleccionar y describir hechos históricos, no querrá ser una compilación tediosa ni transformarse en un voluminoso caudal de datos. Por el contrario, hará el esfuerzo de presentar los momentos que he creído

.....

(1) Abogado. Empleado en la Fiscalía General ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En curso Posgrado en Especialización en Magistratura de la Escuela del Servicio de Justicia a cargo del Ministerio Público Fiscal de la Nación.

significativos a la hora de entender un proceso histórico que aún desfila en la actualidad a través de sus corolarios.

Trazar el punto de partida de este andar fue quizás la tarea más ardua. Adoptando una visión de tipo historicista, podemos advertir que han pasado tan solo algunos años como para observar este momento con una **distancia adecuada** que nos permita ceñirnos a cierta objetividad. Además, a lo largo de los años, la narración de la historia ha cambiado y de manera tan tajante que, según quien tuviera el monopolio de la letra, hablamos de “tales o cuales”, de “vencedores o vencidos”, de “triumfos o derrotas”.

Ahora bien, es innegable que las lidias llevadas a cabo por los trabajadores datan de mucho antes que de estos cuarenta años que he marcado libremente como principio para emprender este trabajo. Las pugnas de los obreros frente a la repulsa que ofrecía la clase dirigente de los primeros años del siglo pasado ya les había otorgado ciertos frutos. Ellos ya habían sangrado en las calles y en los campos. Y en aquellas primeras décadas del siglo veinte podemos encontrarnos con la aciaga “semana roja” de mayo de 1909⁽²⁾ y con la “semana trágica” de 1919,⁽³⁾ ambos hechos, entre otros tantos, claro ejemplo de que las luchas se venían gestando con anticipación.

(2) Mientras transcurría el acto del primero de mayo de 1909, y luego de tensiones entre el gobierno de Figueroa Alcorta y la clase trabajadora, la policía disparó contra la multitud sin motivo dejando un saldo de cinco muertos y más de un centenar de heridos. Los sindicatos dieron una fuerte respuesta mediante una huelga general que paralizó la ciudad de Buenos Aires. Mientras se llevaba a cabo el sepelio de las víctimas la policía liderada por el Coronel Ramón Falcón volvió a disparar contra los obreros llevando adelante una nueva masacre. Más allá de estos tristes actos por parte de las “fuerzas del orden” el gobierno tuvo que hacer concesiones y el paro finalizó luego de una verdadera “semana roja” como fue conocida desde aquellos años. Poco tiempo después un joven anarquista, Simón Radowitzky, vengó la muerte de tantos compañeros lanzando una bomba de mano contra Falcón.

(3) El conflicto comenzó apenas nacido el año 1919 con una huelga en la metalúrgica Vasena en la provincia de Buenos Aires. Los trabajadores reclamaban por mejoras salariales, reducción de la jornada laboral y medidas de salubridad. La patronal había respondido contratando “rompehuelgas” para que reemplazaran a los trabajadores de paro. Durante la movilización, la policía abrió fuego con un saldo de cuatro muertos y más de dos docenas de heridos. Luego, como sucedió en la “semana roja”, los efectivos policiales prepararon una emboscada para los que participaron del sepelio de los trabajadores caídos. La irritación popular fue inmediata y dio paso a una insurrección de carácter espontáneo. Disturbios en las calles se propagaron de las principales ciudades argentinas, se tomaron comisarias, armerías y hubo barricadas en las calles. Finalmente, pasada una semana de los disturbios que concluyeron con concesiones hacia los trabajadores, los muertos contaban setecientos y los heridos más de cuatro mil.

Pero no será hasta el 11 de marzo de 1949 que esa argamasa entre trabajo, lucha y sangre se torció lo suficiente hasta poder volcarse con sentido y claridad sobre el papel. La reforma constitucional de aquel año es nuestro punto de partida, es el lugar donde nos apostaremos para dar paso inminente hasta llegar a escalar por sobre los hombros de esos años y dar cuenta de todo lo obtenido.

Esa reforma, llevada a cabo por el primer gobierno de Juan D. Perón, que incorporó a su texto los derechos del trabajador fundados en base al concepto de justicia social, superaba hondamente el concepto individualista-liberal imperante hasta entonces y asignaba un nuevo rol al Estado en el proceso económico y social.

La reforma abarcaba varios aspectos. En lo que aquí nos interesa —su parte dogmática—, establecía una especie de fórmula que se continuaba a medida que trataba los nuevos conceptos y cada derecho que se enunciaba era seguido de su correspondiente desarrollo. Así, por ejemplo, tras enunciar el **derecho de trabajar**, consignó que

el trabajo es el medio indispensable para satisfacer las necesidades espirituales y materiales del individuo y de la comunidad, la causa de todas las conquistas de la civilización y el fundamento de la prosperidad general; de ahí que el derecho de trabajar debe ser protegido por la sociedad, considerándolo con la dignidad que merece y proveyendo ocupación a quien la necesite.⁽⁴⁾

Aquel texto constitucional, en su capítulo tres “Derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad y de la educación y la cultura”, proclamaba una serie de derechos con un carácter netamente protectorio. Establecía los siguientes postulados: el derecho a trabajar, a una retribución justa, a la capacitación, a condiciones dignas de trabajo, a la preservación de la salud, al bienestar, a la seguridad social, a la protección de la familia del trabajador, al mejoramiento económico, y a la defensa de los intereses profesionales.⁽⁵⁾

.....

(4) LEVAGGI, ABELARDO, “Historia del derecho argentino del trabajo (1800-2000)”, [en línea] http://www.ijeditores.com.ar/articulos.php?idarticulo=61997&print=2#indice_36.

(5) El art. 37 inc. 1 fue concebido a partir del decálogo de derechos del trabajador que dos años antes Perón había entregado al secretario general de la CGT y que fue parte del decreto.

No se trata, pues, de ahondar en un análisis científico sobre la letra pura de aquellas normas. En primer lugar, porque implicaría un examen mucho más extenso y de un carácter y un rigor que no son objeto de este estudio, y, en segundo término, porque considero mucho más acertado, por lo menos en esta oportunidad, traerles las palabras de Arturo E. Sampay,⁽⁶⁾ que dejan en claro los motivos y la intencionalidad que tenían aquellos hombres:

El principio del carácter personal del trabajo es título justificativo de los derechos del trabajador, que puede compendiarse en uno solo, informador de toda la declaración que se incorpora al texto constitucional: respeto por la dignidad personal del obrero. Para ello suplantamos el señalado régimen capitalista liberal del trabajo, basado en el concepto absoluto de la propiedad privada y en el contrato de locación de servicios, concertado por las partes sin injerencia del Estado, por una relación institucional del trabajo, constituida por leyes obreras, que en virtud de sus disposiciones forzosas, de orden público, por el interés social que las informa, son inderogables por la voluntad privada y por los contratos colectivos del trabajo.⁽⁷⁾

Sin dudas que esta y otras tantas reformas que se venían acumulando en la etapa peronista fueron las movilizadoras del cambio en los estamentos de las clases populares en la Argentina. Pero, a su vez, produjeron un grave malestar en cierta parte de la clase dirigente y en otros tantos sectores de la sociedad.

Perón contaba con el apoyo de los trabajadores —a través de la CGT—, y de gran parte del pueblo argentino. Pero, en aquel momento, la oligarquía

.....

(6) Arturo Enrique Sampay (1911, Concordia, Entre Ríos; 1977, La Plata, Bs. As.) fue un jurista, constitucionalista y docente argentino conocido como el ideólogo de la Constitución Argentina de 1949. Realizó sus estudios universitarios en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata donde adhirió al radicalismo y se recibió de abogado en 1932. Realizó diversos estudios de posgrado en Suiza, Milán y en París. En 1933 escribió su primer libro, un estudio dedicado a la Constitución de la Provincia de Entre Ríos, prologado por Faustino Legón en la edición de 1936. En 1945 fue uno de los radicales que adhirieron al peronismo. En 1946 fue designado Fiscal de la Provincia de Buenos Aires durante la gobernación de Domingo Mercante. En 1949 fue elegido convencional constituyente de la Convención que sancionó la Constitución Argentina de 1949.

(7) LEVAGGI, ABELARDO, "Historia del derecho...", *op. cit.*

imperante y los distintos grupos de poder, que se veían claramente perjudicados ante la nueva redistribución de derechos, presentaban, en los años posteriores a la reforma, un gran ánimo destituyente.

Cuando el 16 de septiembre finalmente se produjo el golpe cívico-militar autodenominado “Revolución Libertadora”, que interrumpió violentamente el segundo gobierno del justicialismo, se designó como “presidente” provisional al general Eduardo Lonardi, quien, erróneamente según la posición de los usurpadores políticos, adoptó una actitud demasiado conciliadora respecto del peronismo.

Es necesario manifestar, por lo menos a modo de glosa, que el golpe de estado de 1955 fue la interrupción del orden constitucional con más apoyo civil de la historia argentina. Las entendidas patronales, la iglesia y los principales partidos políticos no solo saludaron el golpe sino que también tuvieron una participación particularmente activa en instancias del gobierno de facto. Además, un verdadero movimiento de masas anegó las calles en varias ocasiones demostrando su apeo a la “Libertadora”.⁽⁸⁾

Meses después de la designación de Lonardi, y con Perón efectivamente fuera del juego político, los jefes militares con mayor semblante antiperonista colocaron en su lugar al General Pedro. E. Aramburu, quien lejos de tener ese espíritu conciliador que había tratado de implementar su antecesor, cambió drásticamente la relación con las clases obreras y sus representantes.

Las esferas dominantes en la Argentina no conseguían, hasta ese momento, poner en marcha un proyecto político-económico que delineara un cuadro de estabilización en ambos frentes. Para ello debían, en su pensar, desactivar el movimiento obrero y encaminar al país hacia una “modernización” de la economía, en una marcha que duraría dieciocho años. En efecto, comenzaron a intervenir todas las asociaciones gremiales y se detuvo a un número importante de dirigentes sindicales. En el plano legislativo, se intentó revertir en varios aspectos, principalmente en los vinculados con el derecho colectivo del trabajo. Así, el decreto ley 7760/1955 derogó la ley 14.295 (de

.....

(8) ADAMOVSKY, ESEQUIEL, “Las clases populares y la política después de la caída de Perón”, *Historia de las clases políticas en la Argentina. Desde 1880 hasta 2003*, Bs. As., Sudamericana, 2012.

asociaciones de empleadores) y disolvió las centrales empresarias creadas durante el gobierno anterior.⁽⁹⁾

El 27/04/1956, a través de una proclama, se dejó sin efecto la constitución de 1949 y se reestableció la de 1853. Posteriormente, el gobierno de facto convocó a una Convención Constituyente que ratificara este último cuerpo legal, aunque no pudo dejar atrás varios postulados del constitucionalismo social. Aquellos derechos establecidos en el capítulo tercero quedarían incorporados en un nuevo artículo: **el 14 bis**.

Por su parte, el derecho laboral, en el plano de las relaciones individuales de trabajo, se había venido desarrollando de un modo muy fragmentario e inorgánico. La regulación fundamental del contrato de trabajo estaba constituida por la ley 11.729, (con las reformas del decreto-ley 33.302/1945), complementada por algunas otras normas dispersas como la ley de jornada de trabajo de mujeres y menores o la de accidentes de trabajo, entre otras. Pero esta regulación no determinaba los caracteres del contrato de trabajo sino que se limitaba a disciplinar determinados aspectos de la relación laboral. Además, junto con aquellas leyes de mención, coexistían una docena de estatutos profesionales cuya existencia no siempre obedecía a exigencias especiales de la actividad que regulaba, sino que se rendía a las presiones de ciertos sectores que querían obtener un régimen privilegiado.⁽¹⁰⁾

Distinta era la suerte del derecho colectivo de trabajo, que parecía contar con una base mucho más sólida, por cuanto existían normas que contemplaban los tres pilares de esta rama: la negociación colectiva —ley 14.205—, la organización sindical —decreto-ley 9270/1957—, y la huelga —regulada por los decretos-leyes 10.596/1956 y 24.414/1956—.

Luego de anular la Carta Magna de 1949, y de “desterrar” el régimen peronista, el gobierno provisional llamó entonces a elecciones en el año 1958. En esa ocasión resultó electo el candidato de la Unión Cívica Radical Intransigente, Arturo Frondosi. Cuando se hace referencia a aquella

(9) GUIASADO, HÉCTOR, “Evolución del Derecho del Trabajo en la Argentina”, en Bronstein (dir.) *Cincuenta Años de Derecho del Trabajo en América Latina*, Bs. As., Rubinzal-Culzoni, 2007, p. 122.

(10) GUIASADO, HÉCTOR, “Evolución del Derecho...”, *op. cit.*, p. 125.

elección, se habla de un pacto secreto entre el dirigente radical y Perón, para imponerse en las elecciones en las que el Justicialismo se encontraba proscrito. En cumplimiento de ese “pacto”, la nueva dirigencia política, en cabeza de Frondizi, normalizó la situación de los sindicatos que habían sido intervenidos durante el período de la “Revolución Libertadora”. Con dicha finalidad, la de encauzar los diferendos dentro de la clase trabajadora, se sancionó un nuevo régimen de asociaciones profesionales —ley 14.455 del año 1958—, y se restableció el sistema de “personería gremial”. La normalización de los sindicatos y la recuperación de la personería para las asociaciones gremiales permitieron la reactivación de la negociación colectiva, por la ley 14.786 de ese mismo año, que permanecía congelada desde 1955 y que reconstruía la conciliación obligatoria y el arbitraje voluntario en los conflictos laborales colectivos.⁽¹¹⁾ Asimismo, e independientemente de estos “signos de vida” —para un sistema que estaba en terapia intensiva desde que el peronismo había sido proscrito—, las relaciones entre el nuevo gobierno con los trabajadores transitaron caminos de altas tensiones y configuraron varias idas y vueltas.

No puedo dejar de marcar que muchas son las críticas posibles al gobierno de Frondizi, sobre todo por apartarse de esa idea que lo llevó a conciliar con Perón, pero no menos cierto es que estuvo, como todo sus más allegados colaboradores, sometido a un constante asedio por parte de las Fuerzas Armadas. Como bien lo señalará el Dr. Cordone,⁽¹²⁾ estos asedios —llamados “planteos”—, condicionaron muchas de sus más importantes decisiones y además, según creo, lo hicieron claudicar en otras que bien podrían haber dado otro rumbo a la historia. Lejos de ello, aquellas presiones, sumadas a malas decisiones, allanaron el camino que propició su derrocamiento.

Discontinuado el exiguo “orden” constitucional por un nuevo golpe militar, y luego de una efímera “transición”, en la cual ejerció los máximos honores de la república el Dr. José M. Guido, se llamó a elecciones nuevamente —aun con el peronismo proscrito— triunfando el candidato de la UCR del Pueblo, Dr. Arturo Illia.

.....

(11) *Ibid.*, p. 127.

(12) CORDONE, HÉCTOR, “La evolución del sindicalismo en la Argentina. Breve reseña histórica”, en Ackerman (dir.) y Tosca (coord.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Bs. As., t. VII, Rubinzal-Culzoni, 2007.

El gobierno de Illia estuvo colmado de buenas intenciones, pero las presiones continuaban y cercaban las decisiones del flamante ejecutivo. Destacable fue la creación, en aquellos años, del Consejo Nacional del Salario Vital, Mínimo y Móvil, que se encargaría de fijar y actualizar la remuneración de los trabajadores. Se llevó al recinto legislativo un proyecto de Ley de Contrato de Trabajo que jamás vio la luz en su designio original: la ley 16.881, de 1966, se terminó de quebrar debido a la presión patronal que cuestionaba a la nueva administración. Fueron vetados 59 sobre 63 artículos, promulgándola con apenas algunas escuetas disposiciones en relación a las que contenía originalmente.

Las presiones sobre el gobierno constitucional continuaban y la clase obrera no encontraba en el gobierno una respuesta clara ante sus reclamos. Se constituyó entonces un nuevo plan de lucha que llevó, entre otras cosas, a la ocupación de una considerable cantidad de fábricas. Para debilitar el poder sindical, el Presidente dictó, en 1966, un decreto reglamentario de la ley de asociaciones profesionales que, más que “reglamentar”, venía a modificar su régimen. Entre varios puntos, limitaba el derecho de huelga, y establecía un mecanismo de control administrativo sobre el movimiento económico de las asociaciones. Todo aquello, profundizó el malestar del sector sindical y acentuó su perfil opositor.⁽¹³⁾

Anunciado y alentado por una intensa campaña periodística, el golpe militar autodenominado “Revolución Argentina” estuvo acompañado, como la mayoría de este tipo de atentados constitucionales, por un considerable consenso en amplios sectores de la sociedad argentina. En un *deja vu* histórico, las fuerzas armadas justificaron su interferencia en la “falta de autoridad” de la administración radical que, a su vez —y en su tesis—, estaba provocando un “vacío de poder” altamente riesgoso para el futuro de la patria.

Durante aquellos años se implantó la idea de “futurismo” en la faz económica, que no fue otra cosa que una fuerte devaluación y una ola de despidos masivos debido a la “racionalización” de la producción. El plan antiinflacionario, que incluyó el congelamiento de haberes, recortes en el gasto público y aumentos de tarifas, causó malestar en las clases obreras argentinas. A esto le podemos sumar las claras facilidades que se brindaron para la instalación de empresas transnacionales, lo que derivó en

.....

(13) GUIASADO HÉCTOR, “Evolución del Derecho...”, *op. cit.*

un desplome de la industria nacional. El neoliberalismo salvaje, que posteriormente sufriríamos en los años noventa, había encontrado, en estas acciones, su antecedente más “preciado”.

El monolitismo de la acción militar, y el apoyo de las corporaciones representativas de la gran burguesía, hicieron que el golpe no encontrara mayores resistencias en una opinión pública intensamente trabajada por la prensa pro-golpista.

Casi como si fuera sacado de un manual —que las Fuerzas Armadas venían implementando al pie de la letra desde 1930— y, por sobre todo, con la finalidad de entumecer la vida política Argentina, todos los partidos políticos y el Parlamento fueron disueltos. También fueron intervenidos el Poder Judicial, las Universidades y los poderes provinciales. El “decálogo” militar, que llevaba el nombre de “Estatuto de la Revolución Argentina” —redactado por las propias Fuerzas Armadas—, se transformó en uno de los documentos básicos que debía regir los pasos del nuevo gobierno, y que, a su vez, tendría prevalencia sobre la Constitución.

Esta mal llamada “revolución”, si bien no fijó en aquel estatuto un lapso de permanencia, sí puso a la orden del día una serie de objetivos a lograr. Se restringieron las libertades civiles, se clausuraron publicaciones y se implantó la censura en todo el ámbito cultural. En el campo social, no tardaron en llegar las expresiones contra las medidas adoptadas y, junto a ellas, la represión por parte de los usurpadores que se encontraban a cargo de la conducción del Estado.

Comenzó así un nuevo “plan de lucha”, que si bien recordaba al mantenido durante el gobierno del Dr. Illia, el escenario planteado por el nuevo régimen militar era muy diferente. En respuesta a ese “plan de lucha”, el gobierno militar suspendió por completo el diálogo con la CGT y cobró vigencia nuevamente el viejo decreto-ley 969/1966, aturdiendo la negociación colectiva. Además, y como si fuera poco, se reforzó el plan represivo.

Un claro ejemplo de aquello fue la puesta en marcha de un plan de organización ferroviaria que contemplaba, entre otras cosas, un número considerablemente alto de despidos. Cuando la Unión Ferroviaria llamó a una huelga para el 24/02/1967, el gobierno a su vez respondió suspendiendo la personería gremial del sindicato e inmovilizando sus fondos: el plan comenzaba su marcha.

Aquella y otras sucesivas medidas que tomaron las Fuerzas Armadas en el poder fueron creando un clima de intranquilidad en muchos sectores sindicales, ante lo cual la CGT se vio obligada a proporcionar una respuesta. Es así que decidió poner en marcha otro "Plan de "Acción" reclamando medidas de reactivación económica, desechando una política antiinflacionaria basada en la baja salarial y la desocupación, exigiendo participación de la CGT en la formulación de una política económica nacional y la inmediata solución de los problemas laborales pendientes. Como respuesta, uno de los organismos creados por la dictadura —el Consejo Nacional de Seguridad (Conase)—, dio a conocer un comunicado advirtiendo que la decisión de la CGT "afecta la seguridad nacional al pretender subvertir el orden interno y amenazar la paz social", por lo cual resolvió interrumpir todo canal de comunicación con la central obrera mientras persista el enfrentamiento, prohibir toda manifestación en la vía pública, y encarar escalonadamente medidas de seguridad.

En este entrevero de anunciados y sus continuadas respuestas, la imperante dictadura no iba a dimitir su firme paso. La sanción de la ley 17.183 de 1967 autorizaba a las empresas estatales de servicios públicos, o que contaran con un interés público, a intimar a su personal, en caso de huelga, a retornar al trabajo. Si dicha intimación era desoída, daba vía libre para despedir a los huelguistas sin indemnización alguna. Posteriormente, también se autorizaba a las empresas privadas a despedir a cualquier delegado que incitara al paro, aniquilando de esta manera cualquier atisbo de estabilidad gremial. Desde 1949, año de la reforma constitucional peronista, nunca se había dado un retroceso tan grande en la historia de los trabajadores, y esa línea ascendente que había comenzado a marcarse a mediados de la década del cuarenta, vio entonces sus horas más oscuras. Por otra parte, aquel plan de acción de los trabajadores concluyó sin éxito y produjo la renuncia del Comité Directivo. Tras deslucidos intentos de normalizar la situación, la central obrera se fracturó en dos facciones: la "CGT Paseo Colón", con un carácter mucho más combativo, y la "CGT Azopardo", con una idea más conciliadora.

A pesar de que en aquellos años se quería subrayar el mejoramiento en algunos aspectos macroeconómicos, la realidad de los hechos marcaba que la distribución del ingreso no mostraba una evolución más equitativa. La aparición de la faz combativa de la CGT, de grupos armados y

de movilizaciones estudiantiles, dejaban desnudas las tensiones sociales que buscaban canales alternativos para expresarse. Impedida la actividad política, aturdida la negociación colectiva, quebrantado el sindicalismo, aprisionada y censurada la vida cultural e intervenidas y vigiladas las universidades, los ámbitos de expresión pública se encontraban inconcusamente obstruidos.

Esta tensión, que venía conteniéndose, no tardará en desbordarse, y desde mediados de 1969, el disciplinamiento que el absolutismo militar quería imponer a la Nación sería ampliamente cuestionado.⁽¹⁴⁾

La agitación social no dejaba de aumentar, y se repetían las manifestaciones de obreros y estudiantes que chocaban cada vez con más asiduidad con las fuerzas de seguridad en gran parte del país. Dicha sucesión de conflictos, y la magnitud del estallido cordobés,⁽¹⁵⁾ pusieron en cuestión la viabilidad política y económica del modelo que se venía implementando.

El gobierno de Onganía había quedado muy deteriorado luego del levantamiento en la provincia de Córdoba, y ante la constante intranquilidad social que continuaba en diversas regiones del país, varios de los sectores "liberales", y la gran masa burguesa, ya no confiaban en la eficacia del

(14) Entre 1969 y 1973 hubo al menos quince "puebladas" de magnitud, a las que deberían sumarse algunos de otros episodios menores. Todas tuvieron lugar en ciudades del interior del país. Las primeras, en mayo de 1969, fueron el Correntinazo y el primer Rosariaz, iniciadas por reclamos de estudiantes universitarios. Como si fuera la resonancia de un eco, otros "azos" le siguieron: en Córdoba (dos episodios), en Tucumán (tres), nuevamente Rosario y otros en el Chocón, Neuquén, en Gral. Roca y Cipolletti, Río Negro, y en Mendoza, entre otros. Ver, en especial, Adamovsky, Ezequiel, "El giro a la Izquierda", Historia de las clases políticas en la Argentina, *op. cit.*, p. 269.

(15) La ley 18204, promulgada el 12 de mayo de 1969, prohibió el trabajo entre las 13 horas del sábado y las 24 del domingo en todo el país sin que ello implicara la reducción de la jornada máxima semanal fijada por la ley 11.544, y tuvo por sustituidas las leyes provinciales que estatuyen sobre descanso en días sábado por la tarde y domingo. Esta derogación afectó a los trabajadores de provincias como Córdoba, cuya legislación establecía una jornada de 44 horas semanales (inferior al límite de la ley nacional 11.544) y la obligación patronal de abonar esas cuatro horas. La regional cordobesa del sindicato de mecánicos (SMATA) convocó el 14 de mayo una asamblea para tratar el problema, que fue severamente reprimida por la policía. Al día siguiente se realizó una protesta estudiantil, en la que murió un estudiante. A partir de allí, la agitación fue en aumento, y en la jornada del 29 de mayo la violenta represión policial contra una manifestación de trabajadores metalúrgicos generó un estallido popular en el que se unieron obreros, estudiantes y otros sectores de la población —además que surgieron focos guerrilleros—, hasta que el ejército logró controlar la situación (GUISADO, HÉCTOR, "Evolución...", *op. cit.*, nota de pp. 129/130).

gobierno para encumbrar la patria. La represión ya no alcanzaba para calmar las aguas y la continuidad de los enfrentamientos iban a poner punto final a su "conducción". En mayo de 1970, en respuesta a las sucesivas medidas represivas que llevaba a cabo el gobierno militar, es secuestrado el Gral. Pedro E. Aramburu quien más tarde será asesinado por la organización Montoneros.

En las vísperas del invierno setentista, asume la vacancia de Onganía el General Levingston, quien durante los primeros meses se mantuvo dentro de los lineamientos de su antecesor. Posteriormente, y debido a la continuidad de los reclamos sociales, se anunció un plan con tintes "desarrollistas" que claramente se desteñiría con su primera lavada. Se volvió a intentar un planteo de redistribución y una nueva apertura de las negociaciones colectivas, pero, ante los reclamos de las cúpulas empresariales, para marzo de 1971 se terminará estableciendo un tope claramente bajo en los aumentos salariales.

Paralelamente al filoso resquebrajamiento que iba mostrando del gobierno militar, la CGT, junto a su novel secretario José I. Rucci, endureció su reclamo en relación a los aumentos salariales, la convocatoria a paritarias, la derogación de la legislación represiva, reincorporación de cesantes, entre otras reivindicaciones. En las movilizaciones llevadas adelante volverán a registrarse incidentes, los más importantes en el interior del país. Esto evidenciaba que el "gobierno" ya no poseía la aptitud para controlar la disidencia político-social.⁽¹⁶⁾

La reiteración de expresiones de descontento popular en diversas zonas del país, y la paulatina reactivación de los partidos políticos, exigían definiciones más claras a las Fuerzas Armadas acerca del futuro próximo de la patria.

Por su parte, el Levingston quería profundizar la "revolución" dejando atrás esas ideas electorales que comenzaban a resonar en los distintos ambientes políticos. Pero cierta facción de las Fuerzas Armadas, encabezadas por el Comandante en Jefe del Ejército, General Lanusse, no compartía ese criterio, y hacía hincapié en la búsqueda de una transición "consensuada" con los actores sociales hacia un futuro gobierno constitucional.

.....

(16) CORDONE, HÉCTOR GUSTAVO, "La evolución del sindicalismo...", *op. cit.*

A partir de ese momento, las energías del gobierno se pondrán a trabajar en encontrar una salida electoral aceptable, debiendo para ello concertar con los partidos políticos tradicionales. A tal fin, se promulgará a mediados de 1971 el Estatuto de los partidos políticos para proceder a su reorganización.

En el año 1972 la conflictividad social y la violencia guerrillera no cesaron de crecer. Pero hacia fin de año ocurrirá un hecho estrepitoso que conmoverá a todo el ámbito político y social. El 17 de noviembre, luego de casi dos décadas de exilio, vuelve al país el General Perón. Desde su llegada, el líder justicialista montó una intensa actividad política para luego partir nuevamente a España, de donde retornara definitivamente en junio de 1973.

Con una escena más definida, las disputas por las candidaturas dentro del sindicalismo peronista pasarán a primer plano. Estas diferencias serán zanjadas ante la designación, por parte de Perón, de Héctor J. Cámpora como candidato presidencial del Frente Justicialista. Y en las elecciones del 11/03/1973, luego del resonante triunfo justicialista, quedó demostrado que el intento de reacomodamiento político y social que habían planteado los sucesivos gobiernos militares fracasó rotundamente ante las urnas.

El clima político de aquellos años seguía altamente convulsionado. La violencia era diaria y con la llegada del peronismo al gobierno soplaban un viento de esperanza a la hora de ver posible una reconstrucción que, en principio, consiguiera perdurabilidad en las instituciones, que luego de casi una veintena de años de ilegitimidad y reiteradas expoliaciones en el poder, se encontraban altamente deslegitimadas.

Las expectativas por el triunfo del justicialismo, las consignas radicalizadas de los sectores juveniles durante la campaña electoral, y los abundantes reclamos insatisfechos durante la dictadura militar, dificultaban la tarea de colocar un manto conciliador. La sucesión de conflictos, que cesaría en los primeros meses del nuevo gobierno, daba testimonio de las tensiones acumuladas.

Casi dos meses después de la rutilante victoria, el entonces Presidente Cámpora y el vicepresidente Vicente Solano Lima renuncian a sus cargos. Se convocó así a una nueva elección. La fórmula Perón-Perón —Juan Domingo Presidente y Estela Martínez de Perón Vicepresidente— logró una victoria aun de mayor amplitud; pero un par de días después del acto electoral,

“el 25 de septiembre, dentro de una ola de violencia —guerrillera y represiva— que no cesaba, el escenario político y sindical será conmovido por un hecho dramático: es asesinado el secretario general de la CGT, José Rucci”.⁽¹⁷⁾ Esto hermanará aún más los lazos entre la dirigencia sindical y Perón, quien asistirá a la central obrera para ratificar que el sindicalismo continuaba siendo “la columna vertebral del peronismo”.

A partir de allí, se aprobó una nueva ley de asociaciones profesionales originada precisamente en un anteproyecto de la CGT —ley 20.615—, que reforzaba claramente el poder de las cúpulas sindicales. Esta ley mantuvo el esquema de las leyes de 1943, 1945 y 1958, en lo que refería a otorgar el monopolio de la representación sindical a los sindicatos con “personería gremial”.⁽¹⁸⁾ Pero tan solo dos meses y algunos días antes de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo, el 1/07/1974, falleció el General Juan Domingo Perón. El avance del poder gremial aumentó luego del deceso del líder justicialista, y muestra de esto fue la influencia de dichos sectores en la sanción de la LCT, originada en un anteproyecto de la central obrera elevado al Congreso por el Poder Ejecutivo.

En la “Exposición de Motivos”, se definía a la ley proyectada como un capítulo del Código de Trabajo mencionado en la *Constitución peronista*, que aspiraba “a conferir organicidad a todo el sistema de regulación del contrato de trabajo” y sentar “bases comunes de regulación” para todos los vínculos laborales, sin perjuicio de su coexistencia con estatutos profesionales, los cuales debía receptor “los principios fundamentales de la ley”. Se dejaba claro que la iniciativa no tenía pretensiones de originalidad, ni intentaba “legislar de nuevo” sobre instituciones que tienen en el país una larga y fecunda tradición.⁽¹⁹⁾

Junto a la elevación a la Cámara del proyecto —más una recopilación que una creación desde cero lo que se pretendía en aquel documento—, se destaca que la iniciativa de la ley era el resultado de una tarea interactuada entre la CGT y el Ministerio de Trabajo. La elaboración del anteproyecto

(17) CORDONE, HÉCTOR GUSTAVO, “La evolución del sindicalismo...”, *op. cit.* p. 347.

(18) GUIASADO, HÉCTOR, “Evolución del Derecho...”, *op. cit.*

(19) *Ibid.*, p. 132.

estuvo en manos del laboralista Norberto Centeno, quien, más tarde, durante la dictadura más sangrienta que vivió la historia argentina, será capturado y asesinado junto a otros compañeros y colegas por las fuerzas militares en la noche del 11/07/1977 en Mar del Plata, un episodio conocido como la “noche de las corbatas”.

En sus quince títulos la ley establecía algunas disposiciones generales y se ocupaba del contrato de trabajo en general, de sus modalidades, de la remuneración, vacaciones, feriados y días no laborables, del trabajo de la mujer y de los menores, de la duración del trabajo y de su descanso semanal, de la suspensión del contrato, extinción, prescripción, caducidad de los créditos laborales y de los privilegios de esas acreencias.

El Dr. Vázquez Vialard nos cuenta que la exposición de motivos de la LCT menciona, entre las fuentes del proyecto, a las leyes anteriores —algunas derogadas y la 16.881, que no llegó a tener plena vigencia—, a los proyectos de códigos de trabajo —en especial el de 1966—, a varios documentos de la OIT, leyes extranjeras, a las enseñanzas de la doctrina y la jurisprudencia, y a las previsiones de convenios colectivos. Vialard acota que el legislador “incorporó a la LCT la mayoría de la doctrina de los tribunales que favorecía a los trabajadores [y] dictó normas que impedían la aplicación de ciertos criterios adoptados en ese ámbito que no convenían a los intereses de aquellos”.⁽²⁰⁾ La ley se caracterizó por un claro y decidido propósito: mejorar significativamente las condiciones de trabajo.

Aquí es donde haremos un alto, por lo menos y en lo que respecta a la memoria de los hechos que sirvieron de antecedente y que, subsiguientemente, fueron envolviendo el nacimiento de nuestra ley ritual. Sin embargo, no puedo dejar de señalar que este escueto análisis merece sin dudas un rudimento mucho mayor. Sobre todo, para dar cabal idea a nociones que, en mi pensar, son esenciales, y que, frente a los ingentes hechos que sobrevinieron, terminan siendo disimuladas.

Por último, y para no entrar en una oclusión literaria, me parece propicio hacer mención a lo que creo es la esencia de nuestra ley. En su “Exposición de Motivos”, de la que les dejaré algunas líneas, se desprenden los lineamientos que jamás debemos perturbar y de los cuales no debemos

.....
 (20) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. III, Bs. As., Astrea, 1982.

apartarnos. Debemos cortar con aquella simplificación que perdura desde hace varios años y que entiende al derecho del trabajo como un conjunto de normas que regulan la actividad productiva y creadora del hombre. Ya es tiempo de cambiar por completo esa concepción y abordarlo como una doctrina social, que dignifica, que sana y que no deja por fuera ningún aspecto que sirva al bienestar general del hombre. Por ello, simplemente a los efectos de recordar, les dejo estas líneas:

Las normas que se propenden llevar al plano de la dignidad jurídica positiva concepciones de justicia social ínsitas en las doctrinas que tienen al hombre como destinatario de sus postulados, no importando para estas filosofías su comportamiento aislado sino como ser que vive comprometido plenamente dentro de la comunidad organizada.

Hay un momento histórico en nuestro país en el que esta concepción cultural, y correlativamente un nuevo contenido ético en las relaciones entre el capital y el trabajo cobran significación profunda e irreversible. Se trata de aquel periodo que forjó sucesivos avances en el terreno de la justicia social y en el que el hombre argentino toma conciencia de la necesidad de grandes transformaciones colectivas. Se plasman ahora verdaderos ideales igualitarios, cobra cuerpo la fe en un reformismo social, la relación armónica entre trabajadores y empresarios comienza a exhibirse como comportamiento prestigioso e instrumento ineludible del cambio social.

Decir que entre los años 1945 y 1955 de su condición de rama jurídica independiente la legislación del trabajo pasa gradualmente al rango de doctrina social es solo enunciar una evidencia que pertenece al campo de las verdades universales. Fue lejos una filosofía de la acción que combina el conocimiento de la realidad con la pragmática de su transformación.

Ahora legitimado éticamente, el derecho del trabajo paseó sus logros a lo largo y a lo ancho del país, y en vivo extendió su tutela hasta los más alejados lindes. Todo hombre de trabajo, el más modesto obrero de nuestras fábricas y el más olvidado peón de nuestros campos, supo ya erigirse firme y altivo al percibir el advenimiento de un mundo adecuado para realizar en él su verdadera y absoluta dignidad.

La Ley de Contrato de Trabajo constituirá entonces la normativa integral de una relación que desde el punto de vista ético y del bien común no se reduce a un mero intercambio de prestaciones sino a una problemática que tiene como centro al hombre que trabaja y su entorno familiar.

El derecho encarna siempre un diálogo con la situación. No se agota en la pura dimensión normativa. También es, y esencialmente, compromiso, creatividad, instrumento de cambio. De ahí la gran fuerza renovadora del principio de justicia social, que en toda su vivencia se transmite en la ley, recortando la total autonomía del derecho del trabajo con respecto a la materialidad económica, al punto de gravitar sobre esta última hasta condicionarla y subordinarla...

A lo largo del texto se menciona, y muy sanamente, que el papel regulador y la solvencia de estas estructuras jurídico-laborales no quedarán eficientemente legitimadas sin la participación activa de sus verdaderos destinatarios, los trabajadores, para señalar finalmente que "artífice natural de este proceso es el trabajador argentino. Él hace el derecho, su derecho; no lo vive pasivamente".

Los 40 años de la ley 20.744

Apogeo, decadencia y reconstrucción

por **MARIANO CANDAL**⁽¹⁾

I | Introducción

Podría aseverarse que la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) representa una de las normas más permeable a los vaivenes provocados por los distintos procesos ideológico-políticos con los que hemos convivido durante los últimos 40 años.

De ahí que el análisis sincrónico de la norma permita vislumbrar con claridad las distintas posturas desde las que se inspiraron e implementaron cada una de sus múltiples reformas.

Este trabajo mostrará que, luego de la profunda mutilación realizada por el último proceso de facto, la antigua 20.744 fue objeto de una paulatina reconstrucción, que se acentuó desde el 2004 hasta nuestros días.

2 | La ley 20.744

La LCT fue promulgada el 20/09/1974 y constaba de 301 artículos. Se trató de la primera ley nacional que sistematizó la totalidad de las regulaciones atinentes a un contrato de trabajo. Con anterioridad a su dictado, el

.....

(1) Secretario del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 77.

marco normativo de las relaciones laborales estaba atomizado en múltiples regulaciones, muchas de ellas, dictadas por gobiernos de facto.⁽²⁾

La lectura global de la norma trasluce un marcado matiz protectorio del trabajador. De hecho, el art. 19 expresamente disponía que “las desigualdades que crea esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”.

El dispositivo legal establecía con claridad los principios del derecho del trabajo y ordenaba que cualquier duda sobre la interpretación de las normas o acerca de la prueba en juicio sea resuelta a favor del trabajador (art. 9º, párr. 2º).

La norma extendía la protección haciendo prevalecer por sobre ella misma a los “usos y costumbres” y a las prácticas de las empresas, cuando resultaban más favorables al trabajador. De modo lúcido e inteligente, el art. 63 ordenaba presumir la existencia de un despido cuando se demostraba la existencia de la relación de trabajo y su finalización. Se trataba de una presunción *iuris tantum* que, por ende, podía ser desvirtuada por prueba en contrario.

En materia de **subcontratación de personal** y de **tercerización** de la actividad, la regla era la solidaridad de los intermediarios y/o empresarios involucrados. La norma dejaba en claro que, en los supuestos de cesión de la actividad “normal y específica” de un establecimiento, todos los trabajadores debían contar con la misma representación sindical y con la misma convención colectiva (art. 32, párr. 2º).

Se imponía, además, la **solidaridad laboral** de las empresas vinculadas, no solo por constituir grupos económicos de carácter visible y permanente, sino también cuando se detectaba “un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden, de carácter permanente o accidental o para la realización de trabajos determinados”. La solidaridad operaba en todos los casos sin necesidad de demostrar la existencia de fraude o de conducción temeraria (art. 33).

(2) La ley 20.744 dejó sin efecto múltiples disposiciones, entre ellas, los arts. 154 a 160 del Código de Comercio, según ley 11.729 y decretos-leyes 20.163/1973, 18.913/1970 y 18.523/1969; las leyes 16.593, 16.577, 15.015, 12.383 y el decreto-ley 17.609/1968; arts. 2º, 44, 45, 46 y 47 del decreto-ley 33.302/1945 (ley. 12.921) y el decreto-ley 17.620/1973; el decreto-ley 18.596/1970, arts. 1º, 2º, 3º, 4º, 9º, 11 —primera parte— y 13 de la ley 16.459; ley 11.317, decreto-ley 1740/1945 (ley 12.921) y el decreto-ley 18.338/1969, decreto-ley 2446/1956, (ley 14.467); art. 7º del decreto-ley 17.258/1967.

Con relación a las **obligaciones laborales**, la norma dejaba en claro que el ejercicio de un *ius variandi* abusivo generaba en el trabajador no solo el derecho a considerarse despedido, sino a accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas (art. 71).

También aparecía legislado el **derecho a la retención de tareas** en los casos en que el empleador no cumplía con el deber de seguridad (art. 83).

Se imponía como recaudo de legitimidad de una **sanción disciplinaria**, la existencia de justa causa y plazo fijo. El trabajador debía ser oído para ejercer su derecho de defensa y se establecía una suerte de caducidad o amnistía que provocaba que una sanción no pueda ser tenida en cuenta "a ningún efecto" una vez transcurridos 12 meses desde su aplicación (arts. 73, 74, 75 y 235). Se contemplaban las "suspensiones injuriosas" que daban derecho al trabajador a considerarse despedido (art. 242).

En forma expresa, regulaba los **efectos de la huelga** sobre el contrato de trabajo, vedando no solo el despido sino también la contratación de trabajadores para cubrir los puestos de los ausentes. Se fijaba, además, la indemnidad de los huelguistas frente al *ius variandi* patronal como represalia y la reincorporación parcial de los participantes en la medida. Establecía expresamente el derecho al cobro del salario cuando la huelga obedecía a "culpa del empleador" (arts. 243 a 245).

La ley prohibía expresamente la realización de **encuestas y pesquisas** para proteger la libertad de pensamiento y de opinión del trabajador (art. 81).

Las **modalidades contractuales** se reducían al contrato a plazo fijo, por temporada y eventual; y en material salarial no se hacían excepciones arbitrarias. Los adelantos de salarios debían ser previamente autorizados por la autoridad de aplicación (art. 144) y podían alcanzar al 50% del haber.

Si el empleador no otorgaba las **vacaciones** y el trabajador se las tomaba *per se*, el salario por el periodo respectivo era incrementado en dos veces y media (art. 171).

Se establecía expresamente que, en caso de **enfermedad**, el trabajador tenía la libre elección de su médico, pero que debía someterse al control del facultativo designado por el empleador. Con buen tino, se establecía que si el empleador no controlaba la enfermedad con su médico, debía

atenerse a lo dictaminado en el certificado presentado por el trabajador y que, en caso de discrepancia entre los galenos, debía recurrirse a un médico oficial (art. 227).

El trabajador podía oponerse a la **transferencia del establecimiento** y extinguir el vínculo, si ello provocaba la disminución patrimonial del empleador o una alteración en las condiciones de trabajo (art. 247).

El plazo del **preaviso** de trabajadores de más de 10 años de antigüedad se extendía a tres meses y era nulo si era otorgado mientras el vínculo estaba suspendido por cualquier causa (arts. 252 y 260).

En caso de **extinción del contrato por quiebra**, se facultaba al juez del trabajo a calificar la conducta del empleador. Si el magistrado laboral determinaba que la extinción le era imputable, ordenaba el pago de la indemnización prevista para el despido incausado. Solo si se determinaba que la extinción fue provocada por causas no imputables al empleador, dicha indemnización se reducía a la mitad (arts. 268 y 272).

El plazo de un año otorgado para que el dependiente obtenga su **jubilación** podía ser ampliado "... cuando el otorgamiento del beneficio demande un tiempo mayor de tramitación y no existiera en el caso responsabilidad del trabajador" (art. 273).

La **prescripción** de las acciones laborales se producía a los cuatro años, con excepción de las acciones de responsabilidad por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que prescribían a los dos años (arts. 278 y 280). Las actuaciones administrativas y la constitución en mora suspendían el plazo de prescripción por un año (art. 279).

También establecía un supuesto particular de suspensión de la prescripción en los casos en que el trabajador demandaba a un tercero al que atribuyó erróneamente el carácter de empleador. Aun en el caso de derrota en ese proceso o de desistimiento de la acción, el plazo de prescripción para ejercer la acción contra el empleador se suspendía, siempre que se tratara de un error excusable (art. 282).

Además se preveía la suspensión de la prescripción cuando la pretensión del trabajador había sido objeto de reclamo o gestión de la asociación

sindical con personería gremial, aun en ausencia de mandato expreso (art. 282). Finalmente, el art. 301 impone la actualización de los créditos laborales por depreciación monetaria.

3 | La mutilación de la LCT (1976-1983)

La ley 21.297, en tan solo siete artículos, aniquiló la mayoría de los derechos reseñados precedentemente. Se trató de una norma sancionada en abril de 1976, esto es, inmediatamente después de que el Proceso de Reorganización Nacional arrebatara el gobierno del Estado.

Ello resultó coherente y funcional a la ideología liberal y corrosiva de los derechos sociales que caracterizó a la política económico-social llevada adelante desde el Ministerio de Economía que encabezó Martínez de Hoz.

La ley 21.297,⁽³⁾ que modifica el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 y deroga la ley 20.695, es tan ilustrativa de la intención de sus autores, que merece su íntegra transcripción:

ARTÍCULO 1°.- Modifícase el régimen de contrato de trabajo (LCT) aprobado por la ley 20.744, de conformidad con el texto del anexo que se agrega, cuyas disposiciones se tendrán por incorporadas a la presente debiendo observarse como ley de la Nación.

ARTÍCULO 2°.- Deróganse los arts. 17, 19, 50, 51, 63, 75, 77, 80, 90, 129, 131, 132, 133, 138, 178, 188, 202, 242, 243, 244, 245, 276, 281, 282 y 299 del régimen de contrato de trabajo aprobado por la ley 20.744.

ARTÍCULO 3°.- Para las prescripciones en curso en el momento de entrar en vigencia esta ley aplicará las siguientes reglas:

- a. Plazos que por la legislación anterior debían vencer después de los dos (2) años posteriores a la vigencia de esta ley: El plazo de prescripción será de dos (2) años a partir de su vigencia.
- b. Plazos que por la legislación anterior debían vencer después de la fecha de vigencia de esta ley, pero antes de los dos (2) años posteriores a esa fecha: Vencerán en la fecha que les habría correspondido por la legislación anterior.

(3) Régimen de contrato de trabajo —Modificación del aprobado por ley 20.744—. Derogación de la ley 20.695. Sanción y promulgación: 23 abril de 1976. Publicación: BO 29/04/1976.

ARTÍCULO 4°.- Deróganse los arts. 4° y 5° de la ley 20.744.

Artículo 5°.- El Poder Ejecutivo de la Nación confeccionará el texto ordenado del régimen de contrato de trabajo aprobado por ley 20.744 y modificado por la presente.

ARTÍCULO 6°.- Deróganse la ley 20.695 y todas las leyes nacionales y provinciales que se opongan a la presente y al régimen por ella aprobado.

ARTÍCULO 7°.- El Ministerio de Trabajo procederá a integrar sendas comisiones con la participación de los ministerios de Economía y de Justicia para el estudio y elaboración de proyectos de ley relativos a:

1. Reglamentación del derecho de huelga.
2. Régimen de trabajo rural.
3. Regulación de los estatutos legales especiales de trabajo.
4. Código de trabajo.

ARTÍCULO 8°.- Comuníquese, etc.

En cumplimiento de lo ordenado por la Junta Militar, el 13/05/1976 se dictó el decreto-ley 390/1976 que sistematizó una nueva LCT que, como era previsible, ya no contaba con el grado de protección alcanzado por la ley dictada por el Congreso Nacional en 1974.

Simultáneamente, se dictó la ley 21.400, que prohibió el ejercicio del derecho de huelga, y la ley 22.105, que redujo al máximo el marco de acción y de autonomía de las asociaciones sindicales.

La nueva ley eliminó las siguientes garantías laborales:

- derecho de defensa frente a una sanción disciplinaria;
- irrelevancia del antecedente disciplinario mayor a un año;
- aplicación del principio *in dubio pro operario* en materia de prueba;
- derechos relacionados con la huelga y otras medidas de acción directa;
- derecho a retener las tareas frente al incumplimiento del deber de seguridad;
- derecho a accionar para restablecer las condiciones de trabajo alteradas por un *ius variandi* abusivo (la nueva norma "obliga" al trabajador a considerarse despedido);

- ampliación del plazo cuando se demora la obtención del trámite jubilatorio;
- condena solidaria de empresas integrantes de un conjunto económico (la nueva ley incorpora la necesidad de probar la existencia de "maniobras fraudulentas" o "conducción temeraria", art. 31);
- incremento del valor de las vacaciones cuando no eran concedidas por el empleador;
- prescripción de cuatro años y causales especiales de suspensión (la nueva ley redujo a dos años el plazo y solo mantuvo vigente la suspensión en el caso de actuaciones administrativas, aunque la redujo a seis meses, art. 256).

4 | El regreso del estado de derecho (1983-1989)

En el periodo 1983-1989 no se dictaron normas relevantes dirigidas a la recuperación de los derechos laborales derogados en el régimen de facto.

La primera norma laboral dictada después de la recuperación del estado de derecho fue la ley 23.041 (BO 04/01/1984) que estableció el pago del sueldo anual complementario en dos cuotas con vencimiento en junio y diciembre de cada año.

Más adelante, se sancionó la ley 23.551 (BO 22/04/1988), regulatoria del Régimen de Asociaciones Sindicales, que dejó sin efecto la ley 22.105. Es interesante advertir la enorme tensión que se genera entre esta norma y su decreto reglamentario 467/1988 (BO 22/04/1988). Es claro que lo que la ley otorga, el decreto lo limita; y lo que la ley limita, el decreto intenta ampliarlo. De hecho, la doctrina cuestiona la constitucionalidad de muchas de las regulaciones existentes en la norma reglamentaria y, algunos de esos cuestionamientos han encontrado respaldo en la jurisdicción laboral. Habitualmente, el dictado de un decreto reglamentario es posterior a la sanción de la ley que se reglamenta. Pero, en este supuesto, ambas normas fueron publicadas en el Boletín Oficial el mismo día, lo que revela la clara intención del Poder Ejecutivo Nacional (PEN) de "limitar" y/o "corregir" la eficacia y la operatividad de la ley desde el primer día de su vigencia.

Por otro lado, el decreto 1455/1985 (BO 14/08/1985) reglamentó la prestación de trabajadores contratados mediante una empresa de servicios

eventuales. El decreto 484/1987 (29/07/1987) estableció los distintos límites al embargo de los salarios y el decreto 328/1988 (21/03/1988) obligó a las empresas a comunicar al Ministerio de Trabajo de la Nación la aplicación de medidas generales de suspensiones y/o despidos por causas económicas, con una anticipación de diez días.

Finalmente, la ley 23.472 (BO 25/03/1987) estableció un Fondo de Garantía de los Créditos Laborales en caso de insolvencia patronal.

5 | La irrupción del neoliberalismo. Desregulación y flexibilidad (1989-2003)

Como se expuso, durante el gobierno de transición, encabezado por el Dr. Raúl Alfonsín, no se dictaron normas tendientes a reconstruir la vapuleada ley 20.744. De hecho, la norma permaneció vigente tal como fue sistematizada por el decreto 390/1976.

Pero en el periodo siguiente, que comenzó en julio de 1989, el nivel de protección del trabajador subordinado decayó aún más, quedando al límite de la desaparición.

Fueron tiempos en los que las palabras “desregulación” y “flexibilización” ocuparon la mayor parte de los periódicos y noticias, y no estaban limitadas a las relaciones laborales, sino que alcanzaban a la totalidad de las regulaciones existentes en materia económica.

El gobierno consumó la liberalización de la economía argentina, aplicando reformas liberales ortodoxas. La nueva legislación laboral bajó los costos de contratación y alivió las responsabilidades empresarias frente a los riesgos laborales. Estas nuevas leyes laborales buscaron controlar el salario y reducir las contribuciones de los empleadores a la nómina salarial, reformulando y limitando el papel de los convenios y del poder sindical, y flexibilizando los contratos de trabajo.⁽⁴⁾

(4) ADRIANA MARSHALL y ROSALÍA CORTÉS, “La reforma social de los noventa”, en *Desarrollo Económico*, vol. 39, n° 154, 1999; Francisco Zapata, “Transición democrática y sindicalismo en Chile” (Foro Internacional, N° 130, octubre-diciembre 1992), citados por QUATTRINI, DIEGO y

Con particular énfasis se sostenía que la rigidez de las regulaciones estatales derivaba en la pérdida de empleos. La lectura de la exposición de motivos de la ley 24.013 (BO 17/12/1991) es particularmente ilustrativa al respecto.

Ello derivó en la aparición de nuevas modalidades contractuales precarias que llegaron a reemplazar (y eliminar) el clásico contrato por tiempo indeterminado impuesto por la ley 20.744 (arts. 27 a 53, ley 24.013).

Estas nuevas modalidades se caracterizaron por avalar la inestabilidad del trabajador y, por ende, daban derecho al empleador a disolver el vínculo sin responsabilidad indemnizatoria (en el caso de los contratos de “práctica laboral para jóvenes” y de “trabajo-formación”) o con una indemnización reducida (en el caso de los contratos de “fomento del empleo” y de “lanzamiento para una nueva actividad”). Afortunadamente, estas modalidades impuestas por la corriente flexibilizadora fueron dejadas sin efecto por la ley 25.013 (BO 24/09/1998).

Además, la ley 24.465 (BO 28/03/1995), reglamentada por decreto 738/95 (BO 05/06/1995), incorporó dos nuevas modalidades: el contrato de aprendizaje y el contrato especial de fomento del empleo.

En adición, la norma introdujo el periodo de prueba y el contrato a tiempo parcial. Por otro lado, se dictaron regulaciones que implantaron la denominada “disponibilidad colectiva” de los derechos laborales fijados por el Estado. En otras palabras, la negociación colectiva ya no era considerada como una herramienta tendiente a ampliar los derechos de mínima impuestos por vía estatal (art. 7º, ley 20.744 y art. 7º, ley 14.250). Los sujetos colectivos solo eran llamados para reducir dichos límites que pasaron a ser “mínimos disponibles”.

De este modo, la ley 24.465 permitía que se extienda por vía colectiva el periodo de prueba de tres a seis meses (art. 92 bis, inc. 1) y se ampliara el porcentaje de trabajadores contratados mediante los contratos de aprendizaje y el contrato especial de fomento del empleo.

.....

EMILI, MARCELA, “Trabajadores y sindicatos frente a la flexibilización laboral: ¿aceptación o resistencia? Los casos de Argentina y Chile a partir de los setentas”, [en línea] <http://acontra-corriente.chass.ncsu.edu/index.php/acontracorriente/article/viewFile/56/86>

No es casual que la creación del instituto de disponibilidad colectiva se haya producido en tiempos en los que la fuerza de los sindicatos se encontraba debilitada y/o cooptada por el gobierno de turno. De hecho, muchos sectores del movimiento sindical participaron en la reformulación de las políticas públicas, varios de los líderes sindicales formaron parte del bloque parlamentario sindical, tuvieron posiciones asignadas dentro del Poder Ejecutivo e intervinieron en la formulación de las políticas desreguladoras llevadas a cabo durante el periodo 1989-1999.⁽⁵⁾

La ley 25.013 (BO 24/09/1998) llevó al extremo la política de flexibilización laboral al permitir que, por vía colectiva, se pueda dejar sin efecto el derecho a ser indemnizado en caso de ruptura incausada del vínculo, aunque limita esa habilitación al 50% del monto indemnizatorio (art. 3°). Esta norma incorporó el régimen de pasantías educativas y modificó el título de la ley 20.744, referente a las indemnizaciones derivadas del despido sin causa.

A partir de su dictado, el preaviso comenzó a correr desde el día siguiente a su notificación; y la indemnización por antigüedad debía calcularse a razón de 1/12 parte del salario por cada mes trabajado o fracción mayor a 10 días. El piso mínimo dejó de estar representado por el valor equivalente a un salario completo devengado y se redujo a las 2/12 partes de ese salario. El salario mínimo dejó de ser utilizado para calcular el tope indemnizatorio. Desde entonces y hasta la actualidad, dicho tope está representado por el promedio de remuneraciones acordadas por vía colectiva.

La norma incluye modificaciones al periodo de prueba (lo reduce a un mes), al art. 30 de la ley 20.744 y a la ley 14.250. Con relación a esta última, se impuso la caducidad, a pedido de parte, de los convenios colectivos anteriores a 1988.

En materia de conflictos colectivos, se dictó el decreto 2184/1990 (BO 19/10/1990), reglamentario del derecho de huelga. Sin perjuicio del contenido regresivo del decreto, no puede soslayarse que una norma

(5) Sebastián Etchemendy, "Represión, exclusión e inclusión: relaciones gobiernos sindicatos y modelos de reforma laboral en economías liberalizadas" (*Comparative Politics*, vol. 36, N° 3, 2004), citado por QUATTRINI, DIEGO y EMILI, MARCELA en "Trabajadores y sindicatos frente a la flexibilización laboral: ¿aceptación o resistencia? Los casos de Argentina y Chile a partir de los setentas", *op. cit.*

administrativa no tenga potencia para limitar el ejercicio de una garantía constitucional, tal como lo imponen los arts. 14 y 28 CN.

A partir de la sanción del decreto 333/1993 (BO 09/03/1993), aparecieron los llamados "beneficios sociales" que alteraron el clásico concepto de remuneración, contenido en el Convenio 95 de la OIT. Esta norma fue modificada por el decreto 433/1994 (BO 23/03/1994) y ambos fueron derogados mediante el decreto 849/1996 (BO 29/07/1996). Básicamente, las regulaciones mencionadas quitaban carácter salarial a prestaciones tales como "vales alimentarios", "canasta de alimentos", "servicios de comedor", etc.

Finalmente, la ley 24.700 (BO 14/10/1996) introdujo el art. 103 bis en la ley 20.744, que enumeraba las prestaciones que no podían ser consideradas salario a ningún efecto. La norma llamaba "beneficios sociales" a aquellas "prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulativas ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo".

En materia de concursos y quiebras, la ley 24.522 modificó el art. 265 de la ley 20.744 y desplazó la competencia del juez del trabajo al juez comercial. Numerosos procesos laborales que tramitaban por ante la jurisdicción laboral debieron ser remitidos a los procesos universales y fueron resueltos sin contar con las garantías contenidas en el fuero del trabajo. Por otro lado, la norma dispuso que la apertura de un concurso preventivo dejaba en suspenso la vigencia de las cláusulas de un convenio colectivo de trabajo y que los trabajadores volvían a regirse por su contrato individual o, en su caso, por los mínimos plasmados en la regulación estatal (arts. 20 y 21). El adquirente de una empresa en el marco de un proceso falencial, no era considerado sucesor del fallido y, por ende, no debía respetar la antigüedad del trabajador transferido (art. 199).

Ya en el Gobierno de De la Rúa se dictó la controvertida ley 25.250 (BO 02/06/2000) que nuevamente llevó a tres meses al periodo de prueba, que podía ser ampliado a un año por disponibilidad colectiva (art. 1°). Además modificó la ley 14.250 estableciendo distintos ámbitos de negociación colectiva, habilitando a un convenio de ámbito menor a derogar los mejores beneficios fijados por uno de ámbito mayor (arts. 23 a 27).

En materia de huelga facultó al Ministerio de Trabajo a calificar las actividades que debían respetar los servicios esenciales (art. 33). Esta habilitación se contradice con el criterio sustentado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, dirigido a sostener que la calificación de los servicios esenciales debe estar en manos de un órgano independiente.⁽⁶⁾ El decreto 843/2000 (BO 04/10/2000) reglamentó esta ley, fijando los servicios esenciales y estableciendo los supuestos en los que el Ministerio podía ampliar esa enumeración. La jurisprudencia cuestionó con vehemencia esta habilitación.⁽⁷⁾

También se sancionó la ley 25.323 (BO 11/10/2000) que incrementó las indemnizaciones en el caso de trabajo no registrado o deficientemente registrado (art. 1º) y cuando el empleador no abone las prestaciones indemnizatorias no obstante la intimación que le formule el dependiente (art. 2º).

Finalmente, la ley 25.345 (BO 17/11/2000) —titulada “Prevención de la evasión fiscal”— modificó el art. 80 LCT al imponer una multa para el caso en que las certificaciones no fueran entregadas por el empleador una vez finalizado el vínculo (art. 45). Además, incorporó el art. 132 bis LCT al fijar una sanción adicional en el supuesto en que un empresario no deposite las sumas de dinero retenidas del salario del trabajo con destino a los organismos previsionales, sindicales y de obra social. En este caso, si luego de extinguido el vínculo, el empleador no cumple con el depósito de tales importes una vez recibida la intimación del trabajador, deberá abonarle una sanción conminatoria mensual equivalente a un mes de salario por cada mes de mora. El límite de la sanción es el efectivo cumplimiento de la obligación. Pero algunas salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo han resuelto que la multa no puede superar la fecha del dictado de la sentencia que resuelve su procedencia, pues —según sostienen— la normativa procesal veda la “condena a futuro”.⁽⁸⁾

(6) OIT, “Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga”, en *Revista Internacional del Trabajo*, [en línea] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf

(7) CNAC. APEL. TRAB., Sala III, “Sindicato Argentino de Docentes Particulares c/ Poder Ejecutivo Nacional y otros s/ amparo”, 22/04/2002.

(8) CNAC. APEL. TRAB., Sala I, “Díaz Andrónico, Horacio c/ Feroletto Hnos. SA y otro”, 10/03/2003. Publicado en *DT* 2003-B, 1379.

6 | La recuperación de los derechos laborales. Reconstrucción de la ley 20.744 (período posterior al 2003)

El 2003 marca un punto de inflexión respecto al papel asignado al Estado con relación al derecho del trabajo. Luego de más de una década en la que el Estado adoptó una postura demoledora de los derechos laborales consagrados por la ley 20.744, desde el 2003 puede observarse la recuperación del papel asignado al mismo por el art. 75, inc. 19 CN.

En materia colectiva, se han reformulado y homologado múltiples convenciones colectivas de trabajo. Anualmente, se realizan paritarias en todos los sectores de la actividad económico-laboral. El Ministerio de Trabajo recuperó su función esencial, como **mediador** en la incesante conflictividad generada por la propia dinámica de una economía capitalista que provoca, por su propia esencia, continuas desigualdades y asimetrías entre los participantes del proceso de producción.

En materia individual, se fueron recuperando los antiguos derechos laborales conquistados en la década del 70, a instancias de una aguda labor legislativa impulsada desde la Comisión de Derecho del Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación y de una lúcida jurisprudencia laboral emanada de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En primer lugar, se destaca la ley 25.877 (BO 19/03/2004) que, en su art. 1º, dejó sin efecto la ley 25.250 y sus normas reglamentarias. Además, desde su sanción, se eliminó el instituto de la “disponibilidad colectiva” en materia de contrato de trabajo a prueba (se fijó en 3 meses); se recuperó la “integración mes de despido” en el caso en que el preaviso no sea otorgado; y la indemnización por antigüedad volvió a ser calculada en base al salario mensual.⁽⁹⁾

En materia de derecho colectivo, la ley estableció mecanismos de articulación entre convenios que no avalan la disposición de los mejores derechos consagrados por acuerdos de ámbito mayor. Merece destacarse además, la derogación de la vieja ley de arbitraje obligatorio, ley 16.636, que incorporó el gobierno del dictador Onganía en 1966.

.....

(9) Hasta ese momento rigió el art. 245 conforme el texto modificado por la ley 25.013.

En consonancia con los criterios sustentados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la ley 25.877 determinó cuáles son los servicios esenciales que no admiten su interrupción en caso de huelga, disponiendo la creación de un órgano independiente para ampliar y/o alterar esa calificación (art. 24). Por su parte, el decreto 272/2006 (BO 13/03/2006), reglamentario de la norma legal, estableció la conformación y el funcionamiento de la Comisión de Garantías.

En materia concursal, la ley 26.086 (BO 11/04/2006) dejó sin efecto el fuero de atracción de los procesos laborales que había impuesto la ley 24.522. A influjo de esta disposición, los trabajadores volvieron a litigar ante su juez natural, enmarcados en un proceso nutrido de todas las garantías necesarias para garantizar la vigencia del principio protectorio.

Por otro lado, la ley 26.088 (BO 24/04/2006) restableció el antiguo art. 71 de la ley 20.744 y agregó al art. 66 LCT, una acción judicial sumarísima tendiente a obtener el cese de un *ius variandi* abusivo. De acuerdo a la nueva redacción, la interposición del proceso sumarísimo lleva ínsita una medida cautelar de “no innovar” que impide alterar las condiciones de trabajo hasta el dictado de la sentencia definitiva. En este sentido, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha sostenido en cuanto al punto que “para el dictado de la medida cautelar contemplada en el art. 66 LCT (texto según ley 26.088) no es exigible el cumplimiento de los recaudos previstos para las medidas cautelares, sino simplemente acreditar la existencia de un cambio en las condiciones de trabajo, en cuyo caso opera automáticamente”.⁽¹⁰⁾

Sin duda, el regreso de este dispositivo permite un efectivo cumplimiento del principio de conservación del contrato plasmado en el art. 10 de la ley 20.744 (texto según decreto 390/1976).

Con relación a los llamados “tickets canasta”, la ley 26.341 (BO 24/12/2007) derogó el art. 4° de la ley 24.700 y los incs. b) y c) del art. 103 bis LCT. Desde entonces, estas prestaciones revisten el carácter de salariales por imperio de la normativa apuntada.

(10) CNAC. AP. TRAB., Sala V, “Fontana, Cristian Abelardo y otros c/ Aerolíneas Argentinas SA s/ juicio sumarísimo”, Expte. N° 37.184/07, 25/07/2008. En igual sentido, CNAC. AP. TRAB., sala X, “Azansa, Andrea Gabriela c/Colegio Público de Abogados de Capital Federal s/ juicio sumarísimo”, Expte. N° 17.906/07, 27/09/2007.

Dos años más tarde, la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad del art. 103 bis, inc. c) LCT (texto según ley 24.700), relativo a los vales alimentarios, al señalar que “la naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador o los particulares, le atribuyan (...) sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del *nomen juris* sería inconstitucional” y que “el art. 103 bis, inc. c), no proporciona elemento alguno que, desde el ángulo conceptual, autorice a diferenciar a la concesión de los vales alimentarios asumida por el empleador de un mero aumento de salarios adoptado a iniciativa de este” (consid. 5º). Agregó que “toda ganancia que el trabajador obtiene del empleador, con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto y por esta última causa (...) Esa contraprestación solo puede ser llamada jurídicamente, salario, remuneración o retribución” (consid. 7º).⁽¹¹⁾

La ley 26.390 (BO 25/06/2008) modificó la totalidad de la regulación existente en materia de menores y, en consonancia con los convenios aprobados por la OIT, prohíbe el trabajo infantil y limita el trabajo adolescente. La norma elevó a 16 años la edad mínima para ser admitido en un empleo. En su caso, el menor de 16 a 18 años deberá cumplir jornadas especiales y no podrá ser ocupado en trabajos nocturnos ni insalubres.

La redacción original del viejo art. 9º de la ley 20.744 fue recuperada íntegramente mediante la ley 26.428 (BO 16/12/2008). Desde entonces, el principio *in dubio pro operario* volvió a ser una herramienta hermenéutica útil en casos de duda sobre la apreciación de la prueba en los casos concretos.

En materia de jornada, el art. 92 ter LCT fue modificado por la ley 26.474 (BO 23/01/2009). En la actual regulación, la proporcionalidad que dispone el art. 195 LCT no rige si la prestación excede los 2/3 de la jornada habitual de la actividad. En este supuesto, el empleador deberá abonar el salario como si el trabajador prestara funciones a tiempo completo.

Por otra parte, el principio de irrenunciabilidad se vio fortalecido por el nuevo texto que la ley 26.574 (BO 29/12/2009) le dio al art. 12 de la ley 20.744.

(11) CSJN, “Pérez Raúl Aníbal c/ Disco SA”, 01/09/2009, Fallos: 332:2043.

Hasta entonces la doctrina y la jurisprudencia postulaban las otrora denominadas “tesis amplia” y “tesis estricta” en materia de renuncia de derechos. La discusión versaba sobre la posibilidad de renunciar a los derechos situados “por encima” de los mínimos inderogables que conforman el orden público laboral.

Entre la tesis de la irrenunciabilidad “estricta”, que se apegaba a la literalidad del art. 12 LCT, y la tesis “amplia”, que declaraba la imposibilidad de renunciar a cualquier derecho, se ubicaba la postura del Sr. Fiscal General, Dr. Eduardo Álvarez, quien distinguió entre actos de indisponibilidad absoluta y actos de disponibilidad relativa. Los primeros apuntan a aquellos derechos enmarcados en la regla del art. 12 LCT y los segundos, a aquellos derechos que son el resultado de la autonomía negocial de las partes por encima de los mínimos garantizados.⁽¹²⁾

Eduardo Álvarez sostuvo que “si el trabajador ha sido privado del poder de transigir, compensar o ceder derechos nacidos de normas imperativas, a pesar de tratarse de negocios que garantizan una contraprestación, con mucha más razón carecerá del poder de disponer de aquellos a cambio de nada”. En este orden de ideas, postuló la imposibilidad de los actos de renuncia de derechos, aunque provengan de normas no imperativas.

Ahora bien, con la modificación que la ley 26.574 realizó al art. 12, en la actualidad también resultan irrenunciables los derechos acordados en el marco del contrato individual. Claro que la renuncia de derechos es un acto de disposición a título gratuito, esto es, sin ventaja para el que lo efectiviza. Si el trabajador obtiene una ventaja a cambio de la renuncia, esta deja de ser tal, para transformarse en un acto de disposición a título oneroso.

Por otro lado, la ley 26.590 (BO 05/05/2010) modificó el art. 124 LCT y estableció que la denominada “cuenta-sueldo” no puede tener límite de extracciones ni costo alguno para el trabajador.

La ley 26.592 (BO 21/05/2010) recuperó el viejo art. 19 y volvió a dejar en claro que “Las desigualdades que crea esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”.

.....
(12) Dictamen 27.068 del 14/05/1999 en la causa “Fernández, José H. c/ Philco Ushuaia SA s/ Despido”.

Por otra parte, la ley 26.593 (BO 26/05/2010) incorporó el art. 255 bis a la ley 20.744 que recoge un criterio jurisprudencial mayoritario, al establecer que “El pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos en el art. 128 computados desde la fecha de extinción de la relación laboral”.

La ley 26.696 (29/08/2011) modificó el art. 275 de la ley 20.744 y agregó una sanción adicional derivada del incumplimiento de un acuerdo conciliatorio homologado en sede judicial o administrativa.⁽¹³⁾

Merece destacarse además, que la ley 26.727 (BO 28/12/2011) delineó un estatuto protectorio que impone normas mínimas indisponibles regulatorias de todo lo atinente a la relación de trabajo agraria; en especial, en materia de salarios, licencias, descansos y de protección para el despido arbitrario. En este sentido, la ley señala en el art. 8° que:

Todas las disposiciones que se establecen en la presente ley, en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t.o. 2004) y 23.546 (t.o. 2004), y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes, integran el orden público laboral y constituyen mínimos indisponibles por las partes.

En ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorables para el trabajador que las contenidas en la presente ley, en los convenios y acuerdos colectivos que se celebren en el marco de las leyes 14.250 (t.o. 2004) y 23.546 (t.o. 2004), y en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y de la Comisión Nacional de Trabajo Rural vigentes. Esas estipulaciones serán nulas y quedarán sustituidas de pleno derecho por las disposiciones de esta ley y las demás normas que correspondieren conforme lo establecido en el presente artículo.

También es relevante el dictado de la ley 26.844 (BO 12/04/2013), que derogó las normas de facto que regularon el trabajo doméstico durante

(13) En rigor, la norma replica la sanción que fijó el art. 9° de la ley 25.013.

más de 50 años.⁽¹⁴⁾ Sorprende la pasividad mostrada por los poderes que gobernaron el Estado desde la Revolución Libertadora, al no instar la modificación de una normativa de facto que, como tal, expresamente disponía que:

ARTÍCULO 5°.- Será obligación de los empleados domésticos guardar lealtad y respeto al empleador, su familia y convivientes, respetar a las personas que concurran a la casa, cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan, cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia, observar prescindencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones, guardar la inviolabilidad del secreto familiar, materia política, moral y religiosa y desempeñar sus funciones con celo y honestidad, dando cuenta de todo impedimento para realizarlas, siendo responsables del daño que causaren por dolo, culpa o negligencia.

ARTÍCULO 6°.- Además del incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo anterior, las injurias contra la seguridad, honor, intereses del empleador o su familia, vida honesta del empleado, desaseo personal, o las transgresiones graves o reiteradas a las prestaciones contratadas, facultan al empleador para disolver el vínculo laboral sin obligación de indemnizar por preaviso y antigüedad.

La nueva normativa incorpora además, aquellas personas que brinden "asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad (art. 2°). De este modo, zanja una antigua controversia doctrinaria y jurisprudencial acerca de la existencia de relación laboral en esos supuestos.

Por otro lado, entre otros derechos, el nuevo estatuto impone obligaciones de registro al empleador, prohíbe el trabajo infantil e incorpora normas que protegen la maternidad y el despido arbitrario.

(14) Las normas derogadas fueron el decreto-ley 326/1956 y sus modificatorios, los decretos 7979/1956 y 14.785/1957.

Finalmente, la ley 26.911 (BO 05/12/2013) recuperó el viejo art. 81 de la ley 20.744 al prohibir al empleador la realización de “encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador”.

7 | A modo de conclusión

La sincronía precedente muestra que la ley 20.744 ha tenido una difícil existencia, cargada de retrocesos y pérdidas. Transitó momentos difíciles, llenos de violencia y de resentimiento. Su infancia le fue arrebatada y sus mejores frutos fueron destruidos. La norma ha respirado vientos liberales y neoliberales que limaron su matiz protectorio y que dejaron al trabajador dependiente en una situación de extrema desprotección en la década del 90.

Quienes atentaron contra esta ley soslayaron que el trabajador, en el marco de un contrato de trabajo, no es un ser independiente. El hecho de insertarse en una actividad productiva que le es ajena, provoca una notable reducción de su umbral de libertad. El contrato de trabajo —en el contexto de una economía capitalista— muestra a una persona que, si bien puede gozar de las libertades individuales, al igual que cualquier ciudadano común, debe resignar su **libertad** para subsistir, **enajenándose** a favor de aquel que lo contrata para incorporarlo en su propia unidad de producción. Esta libertad que el trabajador resigna no es otra que la de gozar de los frutos de su propio trabajo, reconocimiento que en la doctrina liberal lockeana constituyó la frontera del derecho de propiedad.

El ejercicio de la facultad de dirección constituye uno de los poderes más relevantes en el contexto de una relación laboral dependiente. La posibilidad de dirigir y de producir —en forma unilateral— los cambios en la gestión de la empresa consolida la dependencia jurídico-personal del trabajador. Esta facultad resulta extraña al resto de los contratos bilaterales permitidos por otras ramas del orden jurídico y es esencial al contrato de trabajo. De hecho, marca la frontera entre aquello que es “laboral” y aquello que no lo es.

Soslayar estas circunstancias implica posicionarse en una “neutralidad” interpretativa que olvida el contexto en el que se desenvuelve un contrato

de trabajo en la crisis. Los criterios jurídicos no pueden escapar al marco en el que son adoptados. La hermenéutica de un derecho social no puede soslayar "lo social". Cualquier interpretación que deje de lado estas premisas esenciales, resulta vacía y absolutamente ajena al derecho del trabajo.

La impronta neoliberal que imperó durante la mayor parte de vigencia de la ley 20.744 alteró el modelo de acumulación, asfixió el progreso de la industria nacional, redujo la injerencia del Estado en las relaciones económicas y limitó en forma abrupta el poder de negociación que ostentaba el sindicalismo en los años 70. Ello derivó en la afectación de los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores.

La propaganda neoliberal intentó mostrar que la pérdida de empleos era causada por los mejores derechos alcanzados en los convenios colectivos, los procedimientos rígidos y estables de contratación y la sanción de los despidos.

Las reformas legislativas generadas desde esta postura privatizaron nuevamente las relaciones laborales y los trabajadores quedaron expuestos a las consecuencias de las asimetrías que la propia naturaleza de la relación de dependencia genera, sin que los sindicatos puedan intervenir de modo eficaz en su defensa.

Es innegable que desde el 2003, las políticas públicas han cambiado notablemente. El Estado ha fomentado el incremento de la negociación colectiva, lo que provocó un crecimiento de la tasa de afiliación sindical. Se ha producido una expansión de la seguridad social y el crecimiento económico derivó en un incremento del empleo con previsión social. Los conflictos provocados por la reducción de la tasa de desempleo fueron canalizados de forma eficaz por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Esta expansión provocó que el principal sujeto activo del conflicto pasara de ser un integrante de un movimiento social piquetero que reclama inclusión, a un trabajador ocupado, inserto en el sistema de seguridad social, que reclama mejores salarios y condiciones de trabajo. En el 2009, hubo aproximadamente 160 negociaciones colectivas, lo que representó un verdadero récord.⁽¹⁵⁾

(15) PALOMINO, HÉCTOR, "El Rol del Estado en el conflicto social y laboral", Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010.

En suma, las cuatro décadas de la ley 20.744 se cumplen en un contexto en el que el Estado recuperó el rol que le compete como mediador y generador de políticas públicas tendientes a la expansión de los derechos y al bienestar de la población.

La íntegra rehabilitación de los derechos consagrados por la ley 20.744 en su redacción original representa una aspiración de muchos de nosotros. En materia de derechos sociales no existe un punto de llegada, por delante siempre habrá un horizonte más justo al que apuntar... Lo importante es el trayecto, la dirección hacia donde orienta el timón que dirige los destinos de una comunidad.

Reflexiones sobre la LCT

Su mutilación y las reformas de los gobiernos democráticos posteriores

por **LUISA GRACIELA CONTINO**⁽¹⁾

Pertenezco a la generación que estudió en la universidad durante la última dictadura y aprendió la ley 20.744 (LCT) modificada por la ley 21.297; nunca se nos enseñó su texto anterior ni lo que implicó la misma en la relación trabajador-empedor. Tampoco de la suerte que sufrieron sus inspiradores, como el Dr. Norberto Centeno, quien fuera privado de su libertad y asesinado en la llamada “noches de las corbatas”.

Esta ley fue el primer ordenamiento jerárquico de normas que regularon el contrato de trabajo. Inspirada en un fuerte principio protectorio, principio que tiende a salvar la natural hiposuficiencia del trabajador en la relación con su patrono y a nivelar las desigualdades de hecho existentes. Así establece un amparo preferente a la parte más débil de la relación, a quien le garantiza derechos mínimos a su favor, lo que conforma el orden público laboral. La ley 20.744 recogió así el principio afirmado en nuestra Constitución Nacional en el art. 14 bis.

.....

(1) Abogada Laboralista. Profesora Adjunta a Cargo de las Cátedras de Derecho Privado VI (Laboral y Previsional) en las carreras de Abogacía y Abogacía Judicial (Universidad de San Pablo, Tucumán). Título de posgrado de Especialización en Trabajo y Derechos Fundamentales en la Crisis Económica (Universidad de Castilla - La Mancha, Toledo). Magister en Empleo y Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa (Universidad de Castilla - La Mancha).

La concepción humanista del trabajo se reflejaba en el art. 4° LCT, que considera que el contrato de trabajo tiene como objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí; solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico.

Esta ley subordinaba la economía al derecho, puso al ser humano en un lugar por encima de las variables económicas y del concepto liberal absoluto del derecho de propiedad y no vaciló en consignar que las desigualdades que se creaban y consagraban lo eran para compensar las desigualdades que se dan de por sí en la relación.

Fue entendida como una ley que regula conductas y modos de obrar regidos por el principio de buena fe, la cual debe observarse al tiempo de la celebración, cumplimiento y extinción. Entiende que el contrato de trabajo es una relación en que las partes deben complementarse con criterios de colaboración y de solidaridad, cada una desde el punto de su interés y de las obligaciones que la propia ley impone y resultan indispensables a los fines de un resultado adecuado y provechoso para ambas partes.

Se introduce el concepto de empresa como el ámbito de exteriorización de los comportamientos de ambas partes integrantes de la relación, y su interacción tiene como finalidad el cumplimiento, también, de una función social (organización instrumental de medios personales materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos).

El principio de irrenunciabilidad fue plenamente consagrado, comprendiéndose toda convención de partes que tenga por objeto suprimir o reprimir derechos previstos en la propia ley, convenios colectivos de trabajo o estatutos profesionales.

La eficacia de los acuerdos transaccionales conciliatorios y liberatorios es admitida como excepción al principio de indisponibilidad de derecho siempre que se realicen con intervención de autoridad judicial o administrativa.

Establecía una serie de presunciones a favor del trabajador, como por ejemplo la del despido, estando probada la relación de trabajo y su cese. En cuanto a la forma y prueba del pago de la remuneración, cuando mediaba juramento prestado por el trabajador sobre el monto y la falta de

pago, la no concordancia entre estos, los defectos en los libros contables o la omisión de su exhibición ante requerimiento judicial o administrativo, hacía presumir la veracidad de lo afirmado por el trabajador. La protección de la mujer embarazada desde la concepción y la percepción del salario durante la enfermedad quedaban sujetas únicamente a la acreditación con el respectivo certificado médico, sin necesidad de la notificación al empleador, circunstancia que era encuadrada como un acto de indisciplina.

Luego del golpe de estado del 24 de marzo, asumido el poder por la Junta Militar, el gobierno de facto dictó la ley 21.297 en abril de 1976, derogándose 25 artículos, modificándose otros 98 y de los 301 que contemplaba la ley original se le agregó uno, pero dada la reestructuración, se elaboró un nuevo proyecto con 277 artículos.

En el mensaje ministerial se invocó la necesidad de **moderar el régimen** que había dado lugar a **algunos excesos** y se introduce un concepto que a partir de allí se enquista en las relaciones laborales, en total menoscabo de los derechos del trabajador, instalando la idea de **orden público económico**, no solo sobre el **orden público laboral** sino también en el **orden público general**.

Un ejemplo paradigmático lo constituye la modificación del art. 32 que luego paso a ser el actual art. 30 LCT, mediante el cual se eliminó como supuesto de solidaridad para el caso de subcontratación las actividades accesorias del establecimiento, de modo tal que comenzó una de las más variadas interpretaciones judiciales acerca su aplicación, finalmente acotada por el fallo "Rodríguez, Juan R. c/ Compañía Embotelladora Argentina SA y otro".⁽²⁾

No es del caso señalar todas y cada una de las reformas que eliminaron presunciones y que en una u otra forma acotaron los derechos del trabajador, pero hubo un común denominador: todas las modificaciones, derogaciones, supresiones, etc., fueron *in peius* de los derechos del trabajador.

Desde el punto de vista del derecho colectivo se convirtió en delito penal el derecho a huelga y se prohibió la negociación colectiva y la actividad sindical. No solo se limitó al aspecto legal, sino que se persiguió, secues-

(2) CSJN, 15/04/1993.

tro, torturó y asesinó a dirigentes sindicales y miembros de la sociedad entera, entrando en un período de oscurantismo.

Luego de la recuperación democrática, legislativamente no se saldó la deuda con los trabajadores y se debió derogar la norma regresiva de la dictadura para volver a la vigencia de la ley de contrato de trabajo original, cosa que no se hizo.

En el primer gobierno democrático se restablecen derechos colectivos, por ejemplo, el régimen de asociaciones sindicales, de convenciones colectivas de trabajo y de negociación colectiva y derogación de las reglas estatales prohibitivas del derecho a huelga, pero los derechos individuales suprimidos, recortados o modificados no fueron devueltos a los trabajadores.

En la década del noventa, y por la instalación del modelo neoliberal de mercado, se inició un período de demolición del derecho del trabajo que provocó una flexibilización del derecho a través de leyes y decretos, de hecho, provocada por el desempleo, subempleo y trabajo en negro.

Así, en ese período asistimos a un proceso regresivo de los derechos laborales en pos de los intereses del mercado para salvaguardarlo, y que a la postre cayó porque las causas no eran el "costo laboral" que muchos invocaban, sino otras mucho más profundas.

Ejemplos de los procesos flexibilizadores fueron la ley 24.013, mal llamada "Ley de Empleo", que incorporó los "contratos basura"; la ley 24.028, que disminuyó en un 35% el monto de las indemnizaciones por accidentes; las leyes 24.465 y 24.467, que incorporaron la figura de las pasantías y del contrato de aprendizaje y se aumentó el período de prueba.

La ley 24.557, que violó normas consagradas en la Constitución Nacional como el art. 16, al impedir al trabajador el acceso a la reparación civil, lo convirtió en un ciudadano de segunda, implementando un sistema basado únicamente en la tasa de ganancia, olvidando los demás aspectos de la reparación integral. Por otra parte, la denominada Ley de Riesgos del Trabajo sacó al trabajador de su juez natural y fundamentalmente puso la cobertura de los riesgos en empresas cuya finalidad económica y de lucro resultan incompatibles con la naturaleza de seguridad social con que

debe responder la ley de accidentes, cuyo deber es amparar al trabajador que ha sido objeto de un siniestro.

La ley 25.013, si bien deroga las modalidades de contratación o contratos basura, produce una rebaja superlativa de las indemnizaciones, en especial de los trabajadores de menor antigüedad, y disminuyó la responsabilidad de solidaridad de las empresas principales en los supuestos de contratación y subcontratación.

La tan mentada ley 22.250, de origen espurio, precarizó las condiciones laborales con la posibilidad de contratar a prueba hasta por 12 meses, privando al trabajador de una mínima estabilidad, y en el aspecto colectivo con el cese de la ultraactividad de los convenios. También produjo la derogación de la regla de "que debe aplicarse la norma más favorable" al establecer que en caso de concurrencia de convenios de diferente ámbito sería aplicable el de ámbito menor, aunque fuera peor. También estableció la imposición del arbitraje obligatorio, todos principios, además de regresivos, inconstitucionales.

La precarización de la situación laboral había llevado a que una de las primeras causales de estrés fuera el miedo a la pérdida del trabajo junto con el miedo a la muerte; se abandonó la vida familiar porque ambos padres estaban trabajando en jornadas extenuantes, sin poder tener contacto con los hijos, incluso los domingos y feriados. Esto generó efectos nocivos en los jóvenes, no solo de familias sin trabajo, sino también de aquellos que lograron conservarlos.

Luego de la debacle del 2001 y los altísimos niveles de desocupación, la reforma de la ley 25.877, en marzo de 2004, comienza a desandar el camino que se venía marcando. Aunque no lo hizo con la intensidad que era necesaria, de todas maneras significó un punto de inflexión.

Se modificó el sistema de cálculo de la indemnización; se disminuyó el período de prueba; se estableció el preaviso durante el mismo, imponiendo una indemnización sustitutiva en caso de omisión. Se derogó disposiciones flexibilizadoras de las leyes 24.467 y 25.013, pero se mantuvieron las pasantías y el aprendizaje, utilizados para el abuso y el fraude.

Esta ley introduce el concepto de trabajo decente, ya utilizado por el Director General de la OIT en su Memoria en la Conferencia Internacional del

Trabajo del año 1998, como aquel logrado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Se trata de un trabajo libre, productivo y seguro, en el que se respeten los derechos laborales, se logren ingresos adecuados dentro de un marco de protección y diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación. Resulta de gran relevancia que esto sea reconocido expresamente por una norma.

Asimismo, esta ley, entre otros institutos, establece el derecho de información en la negociación colectiva, en relación a la situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquella se desenvuelve, costo laboral, causas e indicadores de ausentismo, innovaciones tecnológicas, entre otros aspectos.

De esa misma época —setiembre de 2004— son los señeros fallos de la CSJN, en que se desactiva la mayoría automática y fue objeto de una nueva integración. Así asistimos a la aplicación de los tratados internacionales y de la doctrina de los derechos humanos en los fallos “Castillo, Ángel Santos c/ Cerámica Alberdi SA” del 07/09/2004, “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA SA” del 14/09/2004 y “Aquino, Isacio c/ Cargos Servicios Industriales SA” del 21/09/2004.

En abril de 2006 se restableció el texto originario del año 1974 del actual art. 66 LCT a través de la ley 26.088, reconociendo a los trabajadores una acción judicial para obligar al empleador a mantener las condiciones de trabajo frente al ejercicio ilegal del *ius variandi*, cuando la modificación dispuesta por este alterara condiciones esenciales del contrato, fuera irrazonable o causara perjuicio material o moral, disponiendo expresamente que durante el juicio se deben mantener las condiciones de trabajo sin alteración.

En el mismo mes de abril de 2006 se dicta la Ley 26.086 de Concursos y Quiebras, que restableció la competencia del juez laboral en los créditos laborales que requerían un reconocimiento judicial para su verificación y que se encontraba en manos del juez del concurso.

La ley 26.341 de diciembre de 2007 dispuso la incorporación gradual y escalonada del valor de los tickets a la remuneración. En diciembre de 2008 se dictó la ley 26.427 sobre pasantías a los fines de evitar el fraude en que se incurre con dicha figura. En el mismo mes se reforma el art. 9º de la ley 20.744, que restablece el *in dubio pro operario* en materia de prueba.

En enero del año siguiente se sustituye el art. 92 ter sobre jornada parcial; de esa forma, queda aclarado que aquel trabajador que labora más de las 2/3 partes de la jornada debe ser remunerado como jornada completa. También establece la prohibición de trabajar horas extraordinarias en quien cumple jornada parcial y el pago proporcional de las cotizaciones de seguridad social y las demás.

En diciembre de 2009 se modifica el art. 12 de la ley 20.744, terminando con la vieja discusión del alcance del principio de irrenunciabilidad, extendiéndose aquel, en forma expresa, a los derechos obtenidos por el trabajador en su contrato de trabajo, aunque superen los mínimos legales.

La ley 26.592, en el mismo período, retorna al texto originario de la ley 20.744, incorporado como art. 17 bis el texto del ex art. 19, el cual establece que “las desigualdades que creará esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como formas de compensar otras que de por sí se dan en la relación”. Por último, la ley 26.597, que incluyó en los límites de la jornada máxima legal a todos los trabajadores, exceptuados directores y gerentes.

En julio de 2010 mediante ley 26.598 se deroga el art. 141 de la ley 24.013 que establecía el salario mínimo vital y móvil como índice o base de cálculo de otros institutos legales o convencionales.

En junio de 2011 la Ley 26.684 sobre Concursos y Quiebras, que deroga la normativa que suspendía la aplicación de los convenios colectivos durante los procesos concursales, regula y facilita la adquisición de la empresa en quiebra por los trabajadores de la misma.

Entre agosto y setiembre de 2011, mediante la ley 26.693, se aprueba el Convenio 155 y el Protocolo de 2002 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la seguridad y salud de los trabajadores. Mediante ley 26.694 se aprueba el Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo al marco promocional para la seguridad y la salud de los trabajadores. En ese período, mediante ley 26.696, se modifica el art. 275 de la ley 20.744 y se califica como “temeraria y maliciosa” la conducta del empleador de no cumplir con los acuerdos conciliatorios, estableciendo el máximo de la pena prevista para aquella figura.

En diciembre de 2011 se dicta la ley 26.727 sobre Creación del Régimen Nacional de Trabajo Agrario, que no solo viene a reemplazar un texto de la dictadura militar, sino que elimina un régimen discriminatorio, dispone la supletoriedad de la ley 20.744 siempre que fuere compatible con la propia ley y regula institutos como la solidaridad en forma más favorable que la propia Ley de Contrato de Trabajo. Incluso la redacción del art. 12 se parece a la del art. 32 de la ley 20.744 (t.o.).

La reforma de la LRT, mediante ley 26773 de octubre de 2012, eleva los montos indemnizatorios mínimos, dispone un mecanismo de actualización, habilita y facilita la ampliación de las enfermedades profesionales y acorta el plazo de reparaciones, deroga el art. 39, y establece la opción civil con renuncia, y competencia del fuero Civil en caso de hacerlo. Esto último ha recibido la crítica de gran parte de la doctrina y ya ha sido objeto de fallos adversos.

En materia de personal de casa de familia, en marzo de 2013 se dicta la ley 26.844 que deroga el viejo y discriminatorio sistema, y en diciembre del mismo año se aprobó el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.⁽³⁾

En junio de 2014 se aprueba la Ley 26.940 de Promoción del Empleo Registrado y Prevención del Fraude Laboral, una especie de registro de trabajadores incumplidores, con una serie de sanciones destinadas a desalentar el trabajo no registrado y otros incumplimientos.

Finalmente, en este pequeño resumen⁽⁴⁾ advertimos que en los últimos diez años hemos asistido a un franco progreso en los derechos laborales de los trabajadores, en especial en regímenes postergados como el personal de casa de familia y rural. También en la propia LCT respecto al principio de irrenunciabilidad, con la modificación del art. 12, el *ius variandi* con la modificación del art. 66, o de la jornada parcial introducida en el art. 92 ter. Esto es un dato objetivo de la realidad.

Algunos podrán señalar que hubiera sido más fácil derogar la regla estatal 21.297 y dejar el texto original de la ley 20.744, mas no ha sido el camino seguido por ninguno de los gobiernos democráticos.

(3) Convenio OIT 189, mediante ley 26.921.

(4) RECALDE, HÉCTOR, "Una década ganada: Manual para la Militancia" (cartilla), 2013.

Existe una deuda, claro que sí. Tenemos institutos cuya interpretación restringida en gran parte de la jurisprudencia nacional y en especial del interior coloca a los trabajadores en suma desprotección. La tercerización, externalización del proceso productivo, precariza la relación laboral y no hay señales claras tampoco del tribunal señero de modificar la jurisprudencia que fijó el camino en pleno neoliberalismo. La primavera del 2004, en el derecho laboral, hace tiempo que se ha agotado.

A cuarenta años de la LCT la plena vigencia del principio protectorio no es la aspiración de quienes pretendemos hacer industria del juicio, como dicen sus detractores, sino de mejorar las condiciones de vida de la sociedad toda.

Actualización y tasa de interés en los créditos laborales

por OSCAR ANTONIO CUARTANGO⁽¹⁾

I | Breve análisis histórico. Los efectos de la norma de facto 21.297

La temática que me convoca deviene de especial interés ya que por medio de ella se regula —de forma análoga al resto del edificio del derecho del trabajo— la protección del crédito del trabajador, tal como lo establece el art. 14 bis y el principio protectorio rector en la materia.

El carácter eminentemente alimentario del salario y las indemnizaciones laborales —y, por ende, las necesidades inmediatas e impostergables que pretende cubrir— hacen que, más allá de la técnica legislativa que se imponga para preservar su percepción, su falta de cobro en término ocasiona inevitablemente un daño para el acreedor laboral.

Si a eso se le suma un mecanismo que pretende ser disuasivo y que no cubre justamente en forma mínima ese efecto —es decir, que no persuade al deudor a cancelar el mismo— nos encontramos, entonces, con una doble problemática. En primer lugar, ese acreedor laboral se verá privado de ese crédito pre-determinado⁽²⁾ en el momento que el mismo se torna

.....

(1) Ministro de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

(2) Recordemos que una de las justificaciones del tarifarismo dentro del derecho del trabajo es —a su vez de ser transaccional— ser un mecanismo de predeterminación del daño en

exigible y, en segundo lugar, el mecanismo de castigo al deudor remiso no logrará mover su voluntad de pago por no ejercer sobre el mismo la presión suficiente para ello.⁽³⁾

Por ende, la temática encierra una importante problemática ya que, en la práctica, define qué grado de cumplimiento llevan las obligaciones laborales sometidas —muchas de ellas— a procesos judiciales para su cobro.

Si consideramos los efectos de un proceso inflacionario que conlleva la desvalorización de la moneda de cambio, el cóctel que se genera para el acreedor laboral es lisa y llanamente de detrimento patrimonial. El trabajador pierde sistemáticamente parte de su patrimonio por el mero transcurso del tiempo del cual el deudor remiso abusa.

La Justicia —en el marco de distintos procesos inflacionarios sufridos en el país, especialmente inducidos en la segunda mitad del siglo XX— tomó distintas posturas al respecto.

Así, estaban quienes planteaban mantener el valor de las obligaciones por mecanismos de indexación como método adecuado, y otros —en uso de las facultades conferidas en el art. 622 CC—⁽⁴⁾ pautar una tasa de interés que mantenga dicho valor y cumpla, además, los fines de dicho instituto (compensar la mora y castigar al deudor remiso).

.....
forma automática, y con ello lograr la íntegra percepción del mismo en forma inmediata sin tener las partes que acudir a la justicia en busca de determinación de la cuantía.

(3) En este caso, el deudor podrá optar por cancelar obligaciones más gravosas (es decir, con tasas de interés o mecanismos de actualización —hoy vedados— más costosos) dejando de lado o postergando los créditos laborales.

(4) Art. 622: “El deudor moroso debe los intereses que estuviesen convenidos en la obligación, desde el vencimiento de ella. Si no hay intereses convenidos, debe los intereses legales que las leyes especiales hubiesen determinado. **Si no se hubiere fijado el interés legal, los jueces determinarán el interés que debe abonar.** Si las leyes de procedimiento no previeren sanciones para el caso de inconducta procesal maliciosa del deudor tendiente a dilatar el cumplimiento de la obligación de sumas de dinero o que deba resolverse en el pago de dinero, los jueces podrán imponer como sanción la obligación accesoria de pago de intereses que, unidos a los compensatorios y moratorios, podrán llegar hasta dos veces y media la tasa de los bancos oficiales en operaciones de descuentos ordinarios. (Párrafo incorporado por art. 1° de la ley 17.711, BO 26/04/1968. Vigencia: a partir del 01/07/1968)”. El resaltado me pertenece.

En 1974 —año de excepcional crecimiento normativo para el derecho social en nuestro país— el Congreso Nacional se hizo cargo expreso de la problemática de los créditos laborales, medida que fue instrumentada por la ley 20.695, sancionada el 11/07/1974 y promulgada el 01/08/1974 mediante el decreto 419/1974.

Esta ley ordenaba actualizar los créditos laborales que fueran reclamados judicialmente teniendo en cuenta la depreciación monetaria, desde qué suma era debida hasta la fecha de efectiva cancelación, aplicando para su cálculo —de oficio o a petición de parte—⁽⁵⁾ los índices oficiales del costo de vida.

Este novedoso criterio de actualización fue reiterado por el Congreso al sancionar, a los pocos meses (septiembre de 1974), la Ley de Contrato de Trabajo, anteproyecto directo del laboralista Norberto Centeno.

Es así como el art. 301 LCT—numeración originaria— establecía y repetía con absoluta identidad a su antecesora por pocos meses —ley 20.695— en materia de actualización de créditos laborales, usando como índice el oficial del costo de vida.

No es objeto de este trabajo analizar la enorme poda que significó para la obra de Centeno una de las primeras manifestaciones de la dictadura militar del año 1976 que, inclusive, le cobrara la vida al propio autor de la norma.

Lo cierto es que, específicamente sobre esta temática, la dictadura militar modificó la LCT en su art. 276 —actual numeración dada por la regla estatal 21.297— estableciendo dos diferencias esenciales en materia de actualización de créditos laborales.

El primer cambio fue el punto de partida de la actualización. La actualización o repotenciación de los créditos se efectuaría **desde la fecha de la promoción de la demanda**. Por ende, aquellos períodos de depreciación monetaria, desde el nacimiento de cada crédito (que podía tener por el plazo prescriptivo hasta dos años) hasta la interposición de la acción, quedaban al descubierto.

.....
(5) Lo que significaba para el momento todo aun avance pues autorizaba al magistrado a actualizar los montos aun en el caso de que ello no hubiese sido objeto de expresa petición en demanda, lo que guarda lógica con el carácter irrenunciable de los créditos allí reclamados y los efectos del orden público laboral.

Cabe destacar que este aspecto fue decretado tiempo después inconstitucional por la CSJN, al pronunciarse con fecha 26/07/1983 en los autos “Saavedra Humberto Mario c/ Eleprint SACICFI y otra”.⁽⁶⁾

El otro aspecto modificado por la norma de facto fue establecer un cambio de índice, ya que la actualización pasaría a realizarse por medio del **índice salarial oficial del peón industrial de la Capital Federal**. No resulta necesario recordar que con motivo de la dictadura, y desde el año 1976, el país se vería inmerso en un retroceso real del poder adquisitivo de todos los salarios y una completa desarticulación —por medio de una despiadada persecución— a toda actividad sindical que permita reflejar en dicho salario un verdadero índice que acompañe el proceso inflacionario al cual se encontraba sometido el país.

2 | La prohibición de indexar créditos laborales. El nominalismo

La economía nacional ingresaba en la denominada fase de “hiperinflación”. Entre los años 1984 y 1985 la moneda nacional sufrió anualmente una desvalorización del orden del 650% —para el primer año— y del 380% para el segundo.

La cúspide fue alcanzada en julio del año 1989 cuando, para ese mes, la inflación registrada fue superior al 190%.

.....

(6) CSJN, “Saavedra Humberto Mario c/ Eleprint SACICFI y otra”, 26/07/1983, Fallos: 305:945. Allí se dispuso que “... esta Corte, en reiterados pronunciamientos, ha admitido la procedencia del reajuste de los créditos dinerarios aun cuando no medie disposición legal expresa que lo contemple, a fin de preservar la justicia y principios de rango constitucional. (...) los arts. 301 y 276 de la Ley de Contrato de Trabajo (texto según leyes 20.744 a 21.297), en tanto establecen que ‘los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados...’ no solo autorizan el reajuste de tales créditos cuando son demandados judicialmente, sino que, a su vez, exigen la demanda judicial como condición necesaria de dicho reajuste, de modo que este no procede sin aquella. Ahora bien, tales normas así interpretadas, a la luz de la doctrina de esta Corte expuesta precedentemente, resultan inconstitucionales (Fallos: 301:319 y 911). El derecho a la actualización se funda, en efecto, con independencia de los preceptos legales que puedan reconocerlo, en los principios de la Ley Fundamental mencionados en el consid. 7º; y no es dudoso que la exigencia de la demanda, al condicionar ese derecho, afecta la intangibilidad del patrimonio y obsta el propósito de afianzar la justicia, toda vez que por esa vía se obstaculiza la percepción íntegra de lo debido, en términos reales. Ello es evidente teniendo en cuenta lo ya destacado en orden al contenido alimentario de los créditos laborales...”.

Esta gravísima situación para la economía del país fue atacada con el plan de convertibilidad otorgándole al peso argentino una paridad legal respecto de la moneda estadounidense, intentando con ello frenar la movilidad de los precios que hasta ese momento reinaba en el país.

Lo cierto es que el costo estructural de esta política ha calado en la sociedad los verdaderos efectos de semejante ajuste económico: destrucción de la industria nacional, pérdida de miles de puestos de trabajo, reducción y eliminación de los mínimos protectores del derecho del trabajo, congelamiento de salarios, etc.

Al margen de los efectos de dichas medidas económicas, lo cierto es que el plan de convertibilidad, para ser viable como tal, necesitó desarticular todos y cada uno de los mecanismos de indexación y repotenciación que existían hasta ese momento, independientemente de que los mismos tengan base legal (como sucedía con el referido art. 276 LCT) o convencional (es decir, aquellos que emanaban de los distintos acuerdos privados interpartes y tenían insertos mecanismos de actualización de las prestaciones).

Paradójicamente, un gobierno que fue categorizado por un indudable sesgo neoliberal —y violando una de las principales leyes de dicha doctrina económica— se inmiscuyó dentro del sagrado ámbito de la voluntad privada de las partes y reguló aquellos contratos que podían, con sus mecanismos, alterar el *statu quo* monetario que venía a plantear el plan de convertibilidad.

Ahora bien, mediante la ley 23.928 (sancionada el 27/03/1991) se dispuso la eliminación y erradicación de todos y cada uno de los mecanismos de actualización que hasta ese momento se encontraban vigentes, sufriendo la misma suerte el referido art. 276 LCT.⁽⁷⁾ La actualización de los valores de los créditos laborales habían quedados limitados al 01/04/1991.

.....

(7) Ley 23.928, art. 7º: "El deudor de una obligación de dar una suma determinada de Australes, cumple su obligación dando el día de su vencimiento la cantidad nominalmente expresada. En ningún caso se admitirá la actualización monetaria, indexación por precios, variación de costos o repotenciación de deudas, cualquiera fuere su causa, haya o no mora del deudor, con posterioridad al 1º del mes de abril de 1991, en que entra en vigencia la convertibilidad del Austral.

Quedan derogadas las disposiciones legales y reglamentarias y serán inaplicables las disposiciones contractuales o convencionales que contravinieren lo dispuesto.

Art. 8º: Los mecanismos de actualización monetaria o repotenciación de créditos dispuestos en sentencias judiciales respecto a sumas expresadas en Australes no convertibles, se aplicarán exclusivamente hasta el día 1º del mes de abril de 1991, no devengándose nuevos ajustes por tales conceptos con posterioridad a ese momento".

Como expresa Cornaglia,⁽⁸⁾ esta ley significó y propulsó una defensa extrema al nominalismo.

Todos conocemos los graves sucesos que continuaron. La grave crisis social, financiera y económica del 2001/2002 llevó a nuestro país a abandonar de forma abrupta (de la misma manera que se había adoptado en su momento) la convertibilidad y paridad cambiaria.

A su vez —y en materia de actualización de deudas— la Ley de Emergencia Pública y de Reforma del Régimen Cambiario 25.561, ratificó en su totalidad los postulados de su antecesora manteniendo **derogadas** todas las normas legales o reglamentarias que establecían o autorizaban la indexación por precios, actualización monetaria y/o variación de costos.⁽⁹⁾

Maza⁽¹⁰⁾ refiere que no cabe duda alguna de que en la actualidad el art. 276 LCT se encuentra normativamente derogado y, por lo tanto, carente de vigencia.

No obstante ello, distintas han sido las posturas jurisprudenciales asumidas desde ese momento para brindar soluciones a aquellos créditos laborales que por el transcurso del tiempo perdían sistemáticamente su valor al momento de su percepción.

(8) CORNAGLIA, RICARDO, "Una falsa antinomia. Indexación versus intereses", en *Revista Derecho del Trabajo*, año LXIII, n° 5, mayo del 2003, p. 639.

(9) Ley 25.561, art. 4°: "Modifícase el texto de los artículos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 10 de la ley 23.928 y su modificatorio, que quedarán redactados del siguiente modo: (...) "Artículo 7°: 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, haya o no mora del deudor, con las salvedades previstas en la presente ley. Quedan derogadas las disposiciones legales y reglamentarias y serán inaplicables las disposiciones contractuales o convencionales que contravinieren lo aquí dispuesto". Art. 10: "Mantiénense derogadas, con efecto a partir del 1° de abril de 1991, todas las normas legales o reglamentarias que establecen o autorizan la indexación por precios, actualización monetaria, variación de costos o cualquier otra forma de repotenciación de las deudas, impuestos, precios o tarifas de los bienes, obras o servicios. Esta derogación se aplicará aun a los efectos de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, no pudiendo aplicarse ni esgrimirse ninguna cláusula legal, reglamentaria, contractual o convencional—inclusive convenios colectivos de trabajo— de fecha anterior, como causa de ajuste en las sumas de pesos que corresponda pagar".

(10) MAZA, MIGUEL ÁNGEL, *Régimen de contrato de trabajo comentado*, Bs. As., La Ley, 2012, t. III, p. 618.

3 | Interpretaciones jurisprudenciales

Derogada la convertibilidad —y, por ende, la paridad peso/dólar— e independientemente de que la ley 25.561 continuaba prohibiendo mecanismos de actualización, algunos pronunciamientos judiciales comenzaron a cuestionar la misma, implementando —vía inconstitucionalidad de la ley 25.561— mecanismos para mantener el valor de los créditos laborales.

En ese orden, es menester evocar el pronunciamiento de la Sala VI, de la CNac. Apel. Trab., con el voto del Dr. Capón Filas —al que adhiere el Dr. Rodríguez Brunengo— en los autos “Vallejos Marcelino Agustín c/ Compañía Sudamericana de Gas SRL y otros”.⁽¹¹⁾

En el mismo, Capón Filas confirma, en lo que respecta al voto de la jueza de Primera Instancia, Dra. Diana Cañal, que había determinado la actualización del crédito laboral por accidente de trabajo en forma oficiosa, ya que las partes no habían introducido dicho planteo en la litis.

Para así decidir, expresó que:

... la declaración de inconstitucionalidad de oficio por la señora juez del art. 4° de la ley 25.561, que impide la actualización, es acertada en cuanto a que la desvalorización del crédito del actor por la inflación es un hecho notorio y negarlo perjudicaría el patrimonio del actor, vulnerando los arts. 14 bis y 17 de la Constitución Nacional. Por lo que propongo confirmar la sentencia de primera instancia en este punto.

No hace falta agregar la postura asumida por Capón Filas —originaria y pionera— en materia de declaración de inconstitucionalidad de oficio, además de que la actualización de los créditos laborales fuera su tesis doctoral.⁽¹²⁾

La otra postura asumida frente a una legislación vigente que desarticula el art. 246 LCT en materia de actualización de valores fue la de una serie —cada

(11) CNAC. APEL. TRAB., Sala VI, “Vallejos Marcelino Agustín c/ Compañía Sudamericana de Gas SRL y otro s/ Accidente - Acción civil”, sentencia del 16/11/2005, Expte. 8993/2001 S.D. 58421.

(12) CAPÓN FILAS, RODOLFO, *La Depreciación Monetaria y las Deudas Laborales*, Bs. As., Editorial Plus Ultra, 1974. No podría ser objetivo en la valoración de la obra y aportes del nombrado, además del resto de su obra en la defensa incansable de la justicia social, ello por la añeja y profunda amistad que me une con el mismo.

vez más numerosa— de pronunciamientos que mediante la aplicación de la tasa activa de interés⁽¹³⁾ intentaban compensar la prohibición de indexar.

Con ello se postuló que ciertas tasas de intereses —como la referida— resultan eficaces como mecanismos para mantener el valor del crédito.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo adoptó esta postura mediante acta N° 2357⁽¹⁴⁾ del 07/05/2012, en la cual, si bien dicho órgano tuvo claramente presente la prohibición de cualquier mecanismo de indexación, fija los intereses a partir del 01/01/2002 hasta el momento del efectivo pago en la Tasa Activa del Banco Nación para el otorgamiento de préstamos y en uso de las facultades consagradas a los magistrados en el marco de lo normado por el art. 622 CC.

No es ocioso remarcar al respecto que la propia Corte ya se había pronunciado en el año 1994⁽¹⁵⁾ estableciendo que la determinación de la tasa de interés está ubicada en el espacio de la razonable discreción de los jueces de la causa que interpretan dichos ordenamientos sin lesionar garantías constitucionales.

4 | La especial situación de la Provincia de Buenos Aires

En el ámbito bonaerense no se siguió la misma suerte que lo mencionado en el ámbito de la Justicia Nacional.

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires sostuvo reiteradamente la aplicación de la tasa pasiva del Banco de la Provincia de

.....
(13) Es decir, aquella tasa que percibe el Banco al momento —por ejemplo— de otorgar préstamos a los particulares.

(14) Hoy reformulada por acta N° 2601/2014 del 21/05/2014, que determina la “Tasa nominal anual para préstamos personales libre destino”, superadora de sus antecesoras y como respuesta frente a un sostenido proceso inflacionario de los últimos períodos.

(15) CSJN, “Banco Sudameris c/ Belcam SA”, 17/05/1994, en DT-1994-B, p. 1973. “La determinación de la tasa de interés a aplicar como consecuencia del régimen de la ley de convertibilidad 23.928, según se trate de obligaciones civiles o comerciales, no constituye cuestión federal susceptible de habilitar la instancia extraordinaria, sino que queda ubicada en el espacio de la razonable discreción de los jueces de la causa que interpretan dicho ordenamiento, sin lesionar garantías constitucionales, en tanto sus normas no imponen una versión reglamentaria única del ámbito en cuestión”.

Buenos Aires para los créditos laborales desde la sanción de la ley 23.928, en ausencia de acuerdo de partes y de interés legal.⁽¹⁶⁾

Cabe destacar que en virtud de la competencia del Superior Tribunal Provincial y los motivos por los cuales puede abrirse la vía extraordinaria,⁽¹⁷⁾ la misma sentó una reiterada, firme y férrea doctrina legal de aplicación a sus tribunales inferiores sobre dicha tasa de interés.

Sin embargo, y más allá de los efectos que produce para los tribunales inferiores la doctrina legal, algunos han avanzado reiteradamente en el establecimiento de tasas de interés distintas, alejándose de las propuestas por el Superior.

No podría válidamente pasar por alto esta circunstancia sin valorar los valiosos aportes del Dr. Beltrán Laguyas,⁽¹⁸⁾ el cual ha sostenido reiteradamente que desde la salida de la convertibilidad debería haberse fijado la Tasa Activa de interés como medio de defensa de la intangibilidad de los créditos laborales.⁽¹⁹⁾

En dichos fallos se analiza específicamente el rol del trabajador-acreedor y el del empleador-deudor, y, por consiguiente, la razonabilidad de la tasa de interés aplicable. Es así que se cuestiona la postura del trabajador, ya que el mismo claramente no es un "ahorrista" al que se le debe aplicar la tasa de interés que la entidad bancaria reconoce a los mismos. Por el contrario,

(16) Ver los fallos de la SCJ Bs. As.: "Reyes, Juan Carlos s/ Recurso de amparo", 28/09/1993, Ac. 38.680; "Magnan, Sara Mauricia c/ Hernández, Osvaldo Ángel y otro/s. Daños y perjuicios", 16/06/1992, Ac. 49.987; "Zgonc, Daniel Roberto y ot. c/ Asociación Atlético Villa Gesell s/ Cobro de australes", 21/05/1995, Ac. 43.858 y "Cuadem, Daniel c/ Sagedico SA s/ Cobro de australes", 21/05/1991, Ac. 43.448, ambas sents. cits., criterio que fue ratificado en el precedente "Ginossi, Juan Carlos c/ Asociación Mutual U.T.A. s/ Despido", del 21/10/2009, L. 94.446, y que no ha sido alterado por el abandono del sistema de convertibilidad (ley 25.561).

(17) Entre ellos, la violación de la Doctrina Legal de la SCJ Buenos Aires, conforme lo establece el art. 279 CPCC Bs. As.

(18) Ex Juez del Tribunal del Trabajo N° 2 del Departamento Judicial de Mar del Plata, además de ser —del mismo modo que el Dr. Capón Filas— un amigo personal, lo que más allá de poner en duda mi objetividad sobre el mismo, lo trascendente de su trabajo al respecto no lo permitiría.

(19) TRIB. TRAB. N° 2 MAR DEL PLATA, "Agüero Eduardo y ots. c/ La Gran Ciudad SA", DT-2004-A-830, voto del Dr. Laguyás y pronunciamientos posteriores.

el empleador es un verdadero “tomador compulsivo de crédito”⁽²⁰⁾ al cual, indudablemente —y de forma análoga al que lo hace el sistema bancario con los llamados giros en descubierto en cuenta corriente—, debe indefectiblemente aplicársele la tasa de interés que cobran las entidades bancarias por dichas operatorias.

Por ende, la aplicación de una tasa de interés asimilable a quien voluntariamente coloca dinero en el sistema financiero no es asimilable a la situación del trabajador insatisfecho, a tenor de que el mismo no ha podido voluntariamente someterse a ello, sino que fue obligado por la reticencia e incumplimiento del empleador-deudor quien adeuda créditos de carácter alimentario.

Por el contrario, no cabe duda alguna que el trabajador, al no encontrar satisfechos sus créditos, deberá recurrir al crédito y, eventualmente, caer en mora, lo que definitivamente lo convertirá en un deudor a tasa activa.⁽²¹⁾

Haciendo eco de este tipo de pronunciamientos —y sustentado expresamente en un dictamen del Instituto de Derecho Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata— la legislatura local promulgó la ley 14.399, publicada en el Boletín Oficial con fecha 15/12/2012.

Dicha ley —modificando el art. 48 de la Ley de Procedimientos Laborales 11.653— estableció la aplicación de la Tasa Activa Promedio a todos los créditos laborales judicializados en el ámbito de la provincia.

Los valiosos fundamentos de la norma se sustentaron principalmente en que:

- En la lógica liberal lo normal es que las partes voluntariamente establezcan la tasa de interés aplicable a las relaciones contractuales, ello como primera regla (conf. art. 622 CC)
- Que en el ámbito específico del derecho del trabajo ello es imposible a tenor de la asimétrica posición de fuerzas en el seno del contrato laboral, imposibilitando

.....
(20) Al mantener obligaciones laborales pendiente de cumplimientos.

(21) Por ende, la situación de mora del empleador colocará en una situación absolutamente desventajosa al trabajador quien a tenor de esa reticencia le será reconocida una tasa de interés sensiblemente menor a la que el mismo deberá abonar por tener que haber incurrido en mora de sus obligaciones

al trabajador negociar un interés que preserve su crédito y estimule el cumplimiento en tiempo y forma del deudor.

- Que en esta situación es el Estado quien, por mecanismos legales y judiciales, debe determinar una tasa de interés acorde a las circunstancias.
- Que el legislador nacional ya había hecho lo propio en materia de enfermedades y accidentes de trabajo (conf. resolución 414/1999 SRT) aplicando la tasa de interés activa.
- Que el juez laboral debe, además, ser imparcial pero no neutral, debiendo respetar los derechos constitucionales de propiedad y, específicamente, los del trabajador.
- Que, además, en virtud del carácter alimentario del crédito laboral, la tasa de interés aplicable a los créditos laborales debe ser adecuada para el inmediato cumplimiento de dichas obligaciones y desalentar, en consecuencia, la prosecución de largos y numerosos procesos judiciales para su cobro.
- Que una tasa de interés que no puede siquiera mantener incólume el crédito es irrazonable, agravando el daño ya producido por la propia situación de mora.

La Suprema Corte tenía ahora su “interés legal aplicable”, al cual hacía referencia en fallos anteriores por aplicación del art. 622 CC.

No obstante ello, a poco de andar la ley fue decretada inconstitucional por dicho órgano judicial.

Es así que con fecha 13/11/2013 la Corte, con cinco pronunciamientos, determinó que la ley 14.399, en tanto establecía la tasa promedio activa para los créditos laborales en la provincia, avanzaba ilegítimamente sobre facultades legislativas de fondo de competencia del Congreso Nacional.⁽²²⁾

Sin entrar en debate sobre lo que específicamente regula la norma (si es materia procesal referida a créditos laborales judicializados o es materia

.....

(22) Así fue establecido en una sentencia de 66 fojas en la causa SCJ Bs. As., “Abraham, Héctor Osvaldo c/ Todoli Hnos. SRL y otros s/ Daños y perjuicios”, 13/11/2013, L. 108.164, (del mismo modo a lo sentenciado en la misma fecha en las causas: SCJ Bs. As., “Ojer, Horacio Alberto c/ Cooperativa de Trabajo Nueve de Julio y otra s/ Cobro de salarios”, 13/11/2013, L. 110.487; “Campana, Raúl Edgardo c/ Banco de la Pampa Sociedad de Economía Mixta (antes Banco de La Pampa) s/ Indemnización por despido y otros”, 13/11/2013, L. 102.210; “Díaz, Walter Javier c/ Provincia ART SA y otro s/ Daños y perjuicios”, 13/11/2013, L. 108.142; y “Vitkauskas, Félix c/ Celulosa Argentina SA s/ Despido”, 13/11/2013, L. 90.768), si bien este último expediente se encuentra con un recurso de queja interpuesto ante la CSJN pendiente de tratamiento.

de fondo reservado a la Nación), lo cierto es que nuevamente se ha vuelto por aplicación de la férrea doctrina legal del Superior en torno a la tasa de interés pasiva, la que, como ya expresara, no promueve la cancelación de los créditos laborales, mas todo lo contrario, facilita la prolongación y multiplicación de litigios laborales.

Algunos tribunales, tímidamente, han comenzado a explorar "tasas pasivas alternativas" que logren mejorar el magro resultado de la actual doctrina legal de la SCJ Buenos Aires. Así, por ejemplo, lo ha dispuesto el Tribunal del Trabajo N° 1 de La Plata al determinar aplicable la Tasa Pasiva "Electrónica" (utilizada por el Banco de la Provincia de Buenos Aires mediante su portal de Internet para operaciones que se efectúen bajo esa operatoria),⁽²³⁾ lo que otorga resultados sensiblemente superiores a la mera aplicación de la tasa pasiva normalmente utilizada.

Es de resaltar, por último, la constante iniciativa de distintos proyectos legislativos en el orden nacional, muchos de ellos de exclusiva autoría del Dr. Laguyás.⁽²⁴⁾

En ese marco y luego de reiterados proyectos legislativos en sentido análogo, la Comisión de Legislación del Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación dictaminó recientemente,⁽²⁵⁾ con fecha 06/08/2014, en forma favorable acumulando los proyectos de ley del diputado Recalde (Expte. N° 1671-D-2014), Donda Pérez y Valinotto (Expte. N° 2433-D-2014) y el del Dr. Laguyás (Expte. N° 005-P-2014) y aconsejando la sanción de dicho proyecto de ley. Su texto expresa:

.....
(23) TRIB. TRAB. N° 1 LA PLATA, "Ojeda Juan Carlos c/ Ministerio de Obras y Servicios Públicos – U.E.P.F.P. s/ Despido", sentencia del 22/11/2013, Expte. N° 29.973, con voto del Dr. Guida al que adhieren los Dres. Marcasciano y Bordino.

(24) Proyecto de ley 2693-D-2010 con despacho favorable de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación de fecha 04/05/2011, la que perdiera estado parlamentario por falta de tratamiento a fines de 2011.

(25) Dicho dictamen expresa: "Honorable Cámara: La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde por el que se crea un Marco General Regulatorio de Intereses en Materia Laboral y ha tenido a la vista el proyecto de ley del señor diputado Recalde (Expte. 7232-D-13), el proyecto de ley de la señora diputada Donda Pérez y del señor diputado Valinotto (Expte. 2433-D-14) y el proyecto de ley de Laguyás, Beltrán Jorge (Expte. 005-P-14), sobre el mismo tema. Luego de su estudio resuelve despacharlo favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede".

Marco general regulatorio de intereses en materia laboral.

ARTÍCULO 1°.- 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 y hasta su total cancelación devengarán intereses a una tasa no inferior a la tasa nominal anual para préstamos personales libre destino del banco de la Nación Argentina para un plazo de cuarenta y nueve (49) a sesenta (60) meses. Las autoridades administrativas y judiciales podrán fijar una tasa mayor, cuando fundadas razones así lo aconsejen.

ARTÍCULO 2°.- La presente ley, entrará en vigencia el siguiente día hábil posterior a su publicación en el Boletín Oficial y se aplicará aun a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, incluyendo a las actuaciones administrativas y juicios en trámite, los que estuvieran en proceso de ejecución y cualquiera sea la etapa en que se encuentren, no obstante la eventual falta de reserva de los beneficiarios.

Los créditos que al momento de la entrada en vigencia de la presente ley hubieran sido reconocidos en sentencia firme y no se hubieran satisfecho, podrán ser cancelados con la tasa de interés fijada en la sentencia dentro de los quince días de publicada esta ley en el Boletín Oficial. Transcurrido dicho plazo sin mediar pago de la acreencia, deberá practicarse nueva liquidación de conformidad con lo dispuesto en la presente ley.

ARTÍCULO 3°.- Esta ley es de orden público y regirá en todo el territorio nacional por aplicación de los artículos 14 bis y 75 incisos 12 y 32 de la Constitución Nacional.

ARTÍCULO 4°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Por ende, dependerá de la voluntad legislativa ordenar el tratamiento uniforme para todo el país de la tasa de interés que deba aplicarse a los créditos laborales incumplidos, y especialmente aquellos que han tenido que transitar inevitablemente para su percepción las vías judiciales pertinentes.

Es quizás una reforma que, orientada como el resto de las leyes sancionadas en los últimos años en materia social —y específicamente en el derecho

del trabajo—, pueda volver a colocar las cosas en su lugar en materia de créditos laborales incumplidos, y proteger la intangibilidad del mismo en el transcurso del tiempo.

5 | Reflexiones finales

Hoy, al cumplirse 40 años de la obra de Centeno resulta esencial mantener vigente la discusión de cómo proteger —y evitar el detrimento— los créditos laborales.

No es admisible que, por vía de la imposibilidad legal de indexar, sumado a una muy baja tasa de interés, se promueva la transferencia de recursos que son y forman parte del patrimonio de los trabajadores.

La deuda laboral incumplida es inevitablemente una deuda de valor. Esa condición que la separa de las deudas “nominales” debería, por sí, mantenerlas incólumes.

Si bien no debe perderse de vista que mecanismos como la indexación de salarios, atados a un índice que refleje la pérdida de poder adquisitivo del trabajador, pueden generar expectativas inflacionarias en la medida que la reconstitución salarial se interprete como aumento en los costos de producción, se traduzca en un aumento de precios y genere un espiral inflacionario, es fundamental que ante un contexto inflacionario se establezca un mecanismo adecuado que mantenga el valor de los créditos de naturaleza laboral, a fin de evitar un perjuicio económico a los trabajadores minimizando dichos incentivos negativos.

No obstante, si la situación macro-económica actual⁽²⁶⁾ no aconseja restablecer el mecanismo de actualización⁽²⁷⁾ incorporado en el texto original

.....

(26) Por ende, la situación de mora del empleador colocará en una situación absolutamente desventajosa al trabajador quien a tenor de esa reticencia le será reconocida una tasa de interés sensiblemente menor a la que el mismo deberá abonar por tener que haber incurrido en mora de sus obligaciones.

(27) Si bien tanto la reciente ley 26.844 (Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares) en su art. 70, dispone que los créditos del trabajador doméstico reconocidos judicialmente “deberán mantener su valor” y la también reciente ley 26.773 en su art. 8° incorpora una mecánica de ajuste para los importes tarifados según la variación del índice RIPTÉ (Remuneraciones Imponibles Promedios de los Trabajadores Estatales), como

de la LCT, lo cierto es que la manda constitucional del art. 14 bis —y por su intermedio, el principio protectorio y el de indemnidad— nos impone obrar en el sentido de garantizar como mínimo la intangibilidad del crédito del trabajador.

Tampoco puede ser admisible que según donde el dependiente preste tareas (dentro o fuera de la Av. General Paz) dependerá la suerte de su reclamo y, en definitiva, la integridad de su crédito. Visto del otro lado, menos aún es admisible que el empleador se financie en el mercado con la tasa más baja existente, manteniendo créditos laborales incumplidos.

En virtud de ello, celebro las iniciativas legislativas esperando ver prontamente uniformada para todo el país una tasa de interés que —reitero— sin ser el ideal mecanismo de mantenimiento del valor otorgue al crédito laboral eminentemente alimentario la debida protección que la justicia social ordena.

.....
mecanismo de ajuste y actualización de las indemnizaciones. Indudablemente, en materia laboral es una reciente preocupación legislativa el mantenimiento de los créditos a lo largo de marcados procesos inflacionarios sumados a demorados procesos judiciales que soporta la justicia del trabajo.

40 años de la LCT

El art. 17 bis: un retorno a los principios generales del derecho del trabajo

por **VIVIANA MARIEL DOBARRO**⁽¹⁾

I | Introducción

En el marco de los homenajes por los 40 años de la Ley de Contrato de Trabajo, nos parece adecuado analizar una norma que resultaba central en su diseño originario, que fue alcanzada por el desguace que la última dictadura militar produjo en nuestro régimen legal, y que, afortunadamente, recuperamos en el año 2010 con la reforma introducida por la ley 26.592.

Nos abocaremos al examen del actual art. 17 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, lo que nos llevará a reflexionar acerca del origen y los fines perseguidos por nuestra materia, pues se trata de una disposición que, en nuestra opinión, contiene y sintetiza la esencia misma del derecho del trabajo.

Como decíamos, la última dictadura militar, al reformar la Ley de Contrato de Trabajo, aniquiló 125 artículos con el afán de ponerle fin a un proceso histórico, social y político de reconocimiento de derechos para los/as trabajadores/as de nuestra patria. Pero, no obstante esta política clara y sostenida

.....
(1) Abogada, especialista en Derecho Laboral (UBA) y en Administración de Justicia (FUNDEJUS/UBA). Prosecretaría Letrada de la Sala IX de la Cam. Nac. Apel. del Trabajo. Docente en la Carrera de Relaciones del Trabajo (Facultad de Ciencias Sociales, UBA) y de la Escuela Judicial de la Nación. Autora de numerosas publicaciones referidas a la materia.

de eliminación de las reivindicaciones obtenidas por la clase trabajadora, lo que no pudieron lograr es borrar de la conciencia jurídica de los/as abogados/as laboristas, dirigentes sindicales y trabajadores/as de la Argentina, el apego a los principios generales del derecho del trabajo y, en particular, a la finalidad primera perseguida por el derecho del trabajo, al punto que, aun derogada la norma específica del régimen legal, una parte importante de la doctrina y de la jurisprudencia laboralista mantuvo vivo su espíritu.

Ello, a la postre, dio frutos; y significó que la norma fuera reestablecida en lo que, en nuestra opinión y si se nos permite adelantar una primera conclusión de este trabajo, significa una recuperación o retorno a la esencia del derecho del trabajo, a aquellos objetivos que impulsaron su nacimiento, desarrollo y consolidación, y a los rasgos que lo distinguen y diferencian de cualquier otra rama del derecho.

El art. 17 bis LCT, conforme ley 26.592 —que más que incorporar, “recupera” o “reincorpora” al texto legal un postulado esencial como el que hoy analizaremos—, se inserta en un concreto contexto de política legislativa. No podemos obviar la interrelación entre dicha ley y las demás normas laborales que se han reformado o recuperado para el régimen legal general. A guisa de ejemplo, podemos mencionar la ley 26.428, que modifica el art. 9º LCT; la ley 26.474, que modifica el art. 92 ter LCT; la ley 26.574, que modifica el art. 12 LCT; y la ley 26.593, que incorpora el art. 255 bis LCT, entre otras. Y tampoco pueden obviarse otras leyes que han proyectado sus efectos sobre el derecho del trabajo en general, como la ley 26.390, de prohibición del trabajo infantil y protección integral del trabajo adolescente; la ley 26.485 de protección integral de las mujeres para prevenir, sancionar o erradicar la violencia en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales, incluido el laboral; la ley 26.727, de trabajo agrario; y la ley 26.844, de trabajo en casas particulares.

2 | Haciendo un poco de historia

El derecho del trabajo es un derecho del siglo XX que nace y se estructura después de una larga lucha social cuyos protagonistas fueron los trabajadores reunidos u organizados en asociaciones. No es un derecho gestado pacíficamente sino arrancado al régimen capitalista y liberal bajo las formas imperantes en los siglos XVIII y XIX.

La lucha obrera estuvo motivada, desde sus inicios, por la situación de gran desprotección en la que estaba sumida la clase trabajadora, en un contexto en el que los postulados políticos y económicos imperantes eran la libertad de mercado, la libertad de contratación y, en consecuencia, la vigencia irrestricta de la autonomía de la voluntad. Este último principio, que implica que aquello que las partes pactan tiene, entre ellas, iguales efectos que la "ley misma", en el ámbito laboral de los siglos XVIII y XIX⁽²⁾ significó el sometimiento del dependiente a las reglas y condiciones de trabajo impuestas por el empleador, sin limitación alguna y con escaso o nulo margen para negociar. La aplicación irrestricta de la autonomía de la voluntad condujo a los abusos y explotaciones que son por todos conocidas y dieron origen a la denominada "cuestión social".

Los trabajadores, frente a un contexto de tanta explotación, se agruparon y unieron sus fuerzas ante la adversidad con el objeto de lograr los primeros reconocimientos o reivindicaciones, móvil primigenio de la acción sindical y que sigue vigente en nuestros días, tal como puede advertirse de la lectura de los arts. 2º y 3º de la ley 23.551.

Ahora bien, como es sabido, otros fenómenos, además de la lucha obrera, han tenido influencia en el nacimiento y consolidación del derecho del trabajo, y ellos han sido:

- la difusión de ciertas corrientes de pensamiento que cuestionaban el modelo de acumulación de capitales y de producción, así como la forma de organización social imperante en la época (tal es el caso de las ideas anarquistas y socialistas y de las que inspiraron y sustentaron ideológicamente a la revolución rusa de 1917);
- la respuesta que, desde su Doctrina Social, la Iglesia intentó dar al condenar cualquier tipo de explotación del hombre por el hombre —en especial la proveniente de los modelos económicos propiciados por el capitalismo y por el marxismo— mientras revalorizaba el rol del hombre que trabaja y su dignidad;⁽³⁾

.....

(2) Esta situación —en esencia— no difiere demasiado de la que se verifica en el mundo entero ya iniciado el siglo XXI.

(3) Doctrina que tuvo su puntapié inicial con la Encíclica *Rerum Novarum* (1891) en que se sostuvo que "... lo realmente vergonzoso o inhumano es abusar de los hombres como cosas de lucro y no estimarlos en más que cuanto sus nervios y músculos pueden dar de sí (...) Entre los primordiales deberes de los patronos se destaca el dar a cada uno lo que sea justo (...)

- la lucha de los trabajadores organizados;
- la aparición del constitucionalismo social (Constitución de México de 1917 y de Weimar de 1919); y
- el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo.

A partir de la firma de la paz de Versalles, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo, cuya labor tuvo por objeto poner límites y organizar mecanismos de contralor en la forma y condiciones en que se prestaban las tareas en relación de dependencia en la mayoría de las naciones y, por la vía de la igualación de los niveles mínimos de protección, combatir el "dumping económico".⁽⁴⁾

El derecho del trabajo nació cuando los Estados tomaron conciencia que era necesario dar respuesta a la cuestión social imperante y establecer mecanismos de corrección de la natural desigualdad existente en el poder de negociación de empleadores y trabajadores. Fue precisamente ese el objetivo perseguido por la normativa laboral que, a través de la imposición de derechos de mínima, obliga a las partes contratantes a respetar

.....
defraudar a alguien en el salario debido es un gran crimen (...) Han de evitar cuidadosamente los ricos perjudicar en lo más mínimo los intereses de los proletarios (...) El trabajo no es una vil mercancía sino que es preciso reconocer la dignidad humana del trabajador...". En similar sentido se pueden mencionar las Encíclicas *Quadragesimo Anno* (1931) y *Mater et Magistra* (1961).

(4) Esto se pone de relieve en el propio texto constitucional de la OIT, que señala que "Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas; considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países: Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo...".

ciertos contenidos y solo le otorga validez a los pactos que contienen mejores derechos para los trabajadores que los establecidos en las normas imperativas.⁽⁵⁾

En tal sentido, la funcionalidad o razón de ser histórica del Derecho del Trabajo, como disciplina jurídica independiente, sirve al proceso de judicialización del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital, y de su integración o institucionalización por el Estado.⁽⁶⁾

El surgimiento del Derecho del Trabajo implicó el reconocimiento de la dignidad del trabajador como fruto de un largo proceso histórico que traduce —en definitiva— la lucha por la obtención de la justicia social. Es decir, se deja de considerar a la fuerza de trabajo como una mercancía o instrumento de cambio para dar paso a la revalorización de la persona del trabajador y de su tarea como “actividad productiva y creadora”, en los términos en los que define la cuestión el art. 4° LCT.

Resulta innegable el corte protectorio con el que nació el Derecho del Trabajo, lo que lo ha convertido en un derecho unidireccionalmente tuitivo con una única y exclusiva meta: la tutela de la persona que trabaja. Dicho objetivo, pese a los cambios operados durante más de un siglo en la forma y modalidades en que se presta el trabajo en relación de dependencia, mantiene plena vigencia. Ello se debe a que sigue siendo un requisito ineludible para el mantenimiento de la paz social la atenuación —a través de normas de mínima— del desigual poder de negociación de los sujetos de la relación de trabajo, finalidad que se observa con suma claridad en el art. 17 bis LCT que más adelante analizaremos.

Por último, tanto la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación⁽⁷⁾, como las reformas legislativas mencionadas, reafirman que esta

(5) Este objetivo, característico de nuestro régimen, ha conformado el Derecho del Trabajo como una rama con importantes contenidos de orden público relativo, y se ve reflejado por las pautas estipuladas en los arts. 7, 8, 12, 14 y 15 LCT, entre otros.

(6) CAUBET, AMANDA B., *Trabajo y Seguridad Social*, Bs. As., Errepar, 2002, p. 6.

(7) CSJN, “Vizzoti, Carlos A. c/AMSA SA s/despido”, 14/09/2004; “Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales SA s/ accidentes ley 9688”, 21/09/2004; entre otros. Además del inmenso valor de las pautas allí sentadas, constituyen el puntapié inicial de un valioso cambio de la jurisprudencia del más Alto Tribunal que también da cuenta de un retorno a los postulados fundantes del Derecho del Trabajo.

finalidad tuitiva —presente desde los orígenes de la materia y que le da razón de ser al principio protectorio y sus derivaciones— mantiene plena vigencia como horizonte de protección durante el siglo XXI.

3 | Los principios generales del derecho del trabajo

La autonomía de una rama del derecho requiere, entre otras cuestiones, que tenga principios propios diferentes a los del derecho común, que deben ser considerados como generales y abarcar el mayor campo posible dentro de la materia de que se trata.⁽⁸⁾

En el caso de los principios generales del derecho del trabajo, son definidos como las ideas fundamentales de la organización jurídico laboral que surgen del orden normativo dado, lo realimentan, le dan determinado sentido a cada una de las disposiciones que lo componen y resultan indispensables para aplicar rectamente sus normas.⁽⁹⁾ O como las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.⁽¹⁰⁾

En cuanto a las funciones que cumplen los principios generales del derecho del trabajo podemos señalar que:

1. asientan las bases para el dictado de nuevas normas para regir la materia (función inspiradora o informadora);
2. aportan instrumentos importantes en la función interpretativa, en tanto expresan las valoraciones jurídicas vigentes de un grupo social determinado (función de interpretación);
3. promueven la integración de los vacíos legales normativos (función integradora).

.....

(8) FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, t. I, Bs. As., La Ley, 2000, pp. 201 y ss.

(9) ALFREDO MELGAR MONTOYA, *Derecho del trabajo*, (Madrid, Tecnos, 1986, p. 220), citado en FERNÁNDEZ MADRID, *Tratado...*, *op. cit.*

(10) PLA RODRÍGUEZ, AMÉRICO, *Los principios del derecho del trabajo*, 2ª ed. actualizada, Bs. As., Depalma, 1990, p. 9.

La función inspiradora se ve con suma claridad en el art. 14 bis CN cuando establece que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”, cláusula constitucional que le indica al legislador nacional en qué sentido debe dictar las normas laborales, las que para ser “laborales” —de conformidad con el mandato constitucional— deberán tener un contenido de neto corte protectorio.

La de interpretación se encuentra prevista en el art. 9° LCT,⁽¹¹⁾ disposición en la que el legislador estableció pautas concretas respecto a cómo resolver las dudas interpretativas en la meritución de la prueba o relativas a la norma aplicable para dirimir un conflicto laboral, remarcándose especialmente que la duda siempre debe resolverse en el sentido más favorable al trabajador o por aplicación de la disposición que más lo favorezca.

Por último, la función de integración que cumplen los principios generales del derecho del trabajo se advierte con claridad en el art. 11 LCT, que estipula que cuando una cuestión no tenga solución expresamente prevista por las disposiciones que rigen el contrato de trabajo o las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del Derecho del Trabajo, de la equidad y la buena fe, a los que podrá recurrir el juzgador.

Si bien los distintos autores difieren en la clasificación que efectúan de los principios generales del Derecho del Trabajo, resulta interesante comprobar que hay una serie de reglas a las que cada uno, y desde su perspectiva, le otorga el rango de principios, subprincipios o derivaciones de un principio general respecto de las cuales los autores coinciden en su importancia en el proceso de evolución, desarrollo, consolidación y prospectiva de nuestra materia.⁽¹²⁾

.....

(11) Disposición cuyo texto también ha vuelto a lo que fuera su versión originaria, de conformidad con la modificación operada por la ley 26.428.

(12) Pueden consultarse las clasificaciones efectuadas por LÓPEZ, JUSTO, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, t. I, 2ª ed., Bs. As., Contabilidad Moderna, p. 162; PLÁ RODRÍGUEZ, AMÉRICO, *Los principios...*, op. cit.; ETALA, CARLOS ALBERTO, *Contrato de trabajo*, 2ª ed. actualizada y ampliada, Bs. As., Astrea, 1999, p. 44; RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Bs. As., Astrea, 1999, p. 57; VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *Derecho del trabajo y la seguridad social*, t. 1, Bs. As., Astrea, 1981, p. 74.

En nuestro caso, seguimos la clasificación que formulara Fernández Madrid,⁽¹³⁾ quien sostiene que el derecho del trabajo tiene como pilar fundamental un único principio, el “principio protectorio”, consagrado en el art. 14 bis CN, que le da sentido a toda la normativa laboral, y del cual se desprenden diversas reglas de aplicación como *in dubio pro operario*, la selección de la norma más favorable, la irrenunciabilidad de derechos, la indemnidad del trabajador y la ajenidad del riesgo empresario, la subsistencia de la condición más beneficiosa, la no discriminación y la facilitación de la prueba en el proceso laboral (presunciones laborales).

Desde una perspectiva más abarcadora, también receptada por la CSJN en los pronunciamientos citados precedentemente, hace ya tiempo que algunos autores⁽¹⁴⁾ se refieren al principio de progresividad y *pro homine* como pautas con plena vigencia en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos y con enormes implicancias en nuestra materia.

En definitiva, independientemente de la clasificación que se haga, lo cierto es que resulta indiscutible la importancia del principio protectorio, que fundamenta nuestra materia y que le da razón de ser y la distingue de otras ramas del derecho. Dicho principio debe encontrar recepción en todas las instituciones que la integran, máxime cuando este postulado fue reforzado con la reforma constitucional del año 1994, por la que se le otorgó jerarquía igual constitucional (art. 75, inc. 22) a una serie de instrumentos internacionales en cuyo articulado encontramos importantes disposiciones vinculadas con el derecho del trabajo que, en muchos casos, amplían los contenidos del art. 14 bis CN. En tal sentido podemos mencionar los arts. 14, 15 y 16 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; los arts. 22, 23 y 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; los arts. 6º, 7º, 8º y 9º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el art. 22 del Pacto Internacional de Dere-

(13) FERNÁNDEZ MADRID, *Tratado...*, op. cit.

(14) Ejemplo de ello son las opiniones vertidas por GIALDINO, ROLANDO, “Los derechos sociales y el derecho internacional de los derechos humanos”, en *Doctrina Laboral*, n° 182, Bs., As., Errepar, octubre de 2000, p. 857; CORNAGLIA, RICARDO, “El ataque al principio de progresividad” en *Doctrina Laboral*, n° 103, Bs. As., Errepar, marzo de 1994, p. 175; “El orden público laboral y el principio de progresividad”, en *Doctrina Laboral*, n° 121, Bs. As., Errepar, septiembre de 1995, p. 645; “La constitucionalización del principio de progresividad”, en *Doctrina Laboral*, n° 214, Bs. As., Errepar, junio de 2003, p. 487; “El llamado principio de progresividad”, en *La Ley* 2008-A-957; entre otros.

chos Civiles y Políticos, el art. 5° de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, el art. 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y el art. 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

Además, esta idea informadora de toda nuestra organización jurídico laboral, se complementó también en la reforma constitucional de 1994 con la definición de un nuevo rol estatal, pues al régimen de gobierno “republicano, representativo, federal” se le agregó un programa de acción estatal que puede definirse como propio de un estado “social de derecho” tal como se desprende de la definición contenida en el art. 1° CN, y de las obligaciones que en el texto constitucional se le imponen al Estado argentino según art. 75 incs. 17, 19 y 23, y arts. 42 y 43 CN.

“Protección al trabajo”, “desarrollo humano” y “progreso económico con justicia social” definen una concepción del Estado en la que los grandes ideales de “libertad e igualdad” no se pueden alcanzar sin una política activa que dé prioridad a la situación del hombre de trabajo para que pueda desarrollarse en sociedad con igualdad de posibilidades y pleno respeto de su dignidad, para que la democracia política se transforme en una verdadera democracia social.

4 | La flexibilidad y la precarización laboral y su colisión con los principios rectores del derecho del trabajo

Ante la crisis económica desatada en el mundo a partir de los años 70 y las políticas de mercado que en consecuencia se implementaron, se invocó la necesidad de introducir la “flexibilidad laboral” entendida como un conjunto de instrumentos cuya aplicación fue propiciada por las doctrinas neoliberales y que pretende que la relación laboral se rija por las leyes del mercado y que el Estado abandone su intervención tuitiva.

En el “Informe acerca de la flexibilidad en el empleo en los países de la Comunidad Económica Europea, de setiembre 1985 y coordinado por Jean Michel Maury, se señalaban cuatro razones principales para justificar la “flexibilidad”: a) contribuir a remediar el paro existente a través de la

adaptabilidad del empleo al mercado de trabajo; b) la necesaria competitividad en un mundo globalizado; c) la introducción de nuevas tecnologías; y d) la modificación de la relación de fuerzas entre empresarios y trabajadores.

Los “flexibilizadores” hablaban ya en aquella época de un Derecho del Trabajo en crisis y de la decadencia del empleo normal y estable para dejar paso a formas más permisivas. Desde esta perspectiva, se sostuvo que el Derecho del Trabajo no podía aferrarse a un mero garantismo convencional o legal, individualista, basado en el reconocimiento de derechos subjetivos e indisponibles, sino que, por el contrario, debían revisarse ciertas garantías hiperprotectorias.

Nuestro país no fue ajeno a este proceso. A partir de 1976, con la “sangrienta”⁽¹⁵⁾ reforma del texto originario de la LCT y, especialmente, durante la década de los 90, nuestro país incorporó a su legislación laboral diferentes elementos “flexibilizadores” de la contratación laboral y de la negociación colectiva. Proceso que —como es por todos conocido— tuvo un claro sentido de desprotección del trabajo prestado en relación de dependencia y como prueba de ello basta mencionar, entre otras, las leyes 21.297, 24.013, 24.465, 24.467, 24.522, 24.557, 25.013 y 25.250.⁽¹⁶⁾

El objeto perseguido por dicha normativa —en términos generales—, ha apuntado a instituciones fundamentales del derecho del trabajo respondiendo a políticas en las que el “mercado” desplazó la intervención tuitiva del Estado en la regulación de las relaciones laborales.

Más aun, en nuestro caso, el Estado no ha sido prescindente sino que adoptó un rol muy concreto, que nada tiene que ver con aquel que le ha delineado la Constitución Nacional, pues en lugar de buscar la protección del “bien común” y del “trabajo en sus diversas formas”, se ha inclinado

(15) Lo de “sangrienta” es por los alcances y mecanismos a los que se recurrió para la reforma del texto originario de la LCT de 1974, y también en alusión a toda la sangre derramada, especialmente la de uno de los impulsores de la LCT, el Dr. Norberto O. Centeno, así como la de tantos otros abogados laboristas, dirigentes sindicales y trabajadores muertos y desaparecidos por la dictadura cívico-militar que rigió en nuestra patria desde el 24 de marzo de 1976 hasta el retorno de la democracia en el año 1983.

(16) DOBARRO, VIVIANA MARIEL, “La evolución de la legislación laboral y previsional en la Argentina”, en *Doctrina Laboral*, n° 198, Bs. As., Errepar, febrero de 2002, pp. 174/191.

—durante la etapa a la que nos estamos refiriendo— por la implementación de un modelo económico y social que ha buscado casi exclusivamente satisfacer y proteger los intereses de los sectores vinculados con el poder económico en franco desmedro de los derechos de los/as trabajadores/as.

Analizar las modificaciones concretas que se han operado en nuestro régimen laboral durante la etapa “flexibilizadora” excede los límites propios de estas notas, pero hemos querido reseñarlas en pos de poner el énfasis en la importancia que tiene este inexorable proceso de desandar el camino iniciado allá por 1976.

5 | El retorno al principio protectorio en las reformas legislativas de los últimos diez años

El proceso de rebaja de los niveles de protección del trabajo dependiente reseñado precedentemente, sumado al incremento de los poderes empresariales como consecuencia de lo que se ha denominado “flexibilización de hecho”, llegó a su punto máximo allá por los años 1995/1998, para luego iniciar un camino de franco retroceso con las leyes 25.877, 26.086 y 26.088 y que se profundizó con las leyes 26.390, 26.427, 26.428, 26.474, 26.485, 26.574, 26.592, 26.593, entre otras.

No vamos a examinar en esta ocasión el contenido de las modificaciones señaladas precedentemente, aunque podemos calificar este proceso como un retorno progresivo de la legislación laboral en general, y de la LCT en particular, al principio protectorio como pilar fundamental de nuestra materia.

Por ejemplo, la ley 25.877, desde el punto de vista del derecho individual del trabajo, derogó el art. 92 de la ley 24.467 que posibilitaba hacer uso de la disponibilidad colectiva en materia de extinción del contrato de trabajo; derogó el régimen indemnizatorio establecido por la ley 25.013 a excepción del art. 9º de dicha ley; unificó el régimen indemnizatorio por ruptura del contrato de trabajo de conformidad con las pautas sentadas en la LCT, con algunas modificaciones menores en

los arts. 231, 232 y 245 de dicha ley. A su vez, la nueva redacción del art. 92 bis LCT dejó atrás las pautas sentadas respecto al período de prueba por la ley 25.250 y sus antecesoras, acortó su plazo y estableció un régimen específico de preaviso así como la ineludible obligación de registrar al dependiente durante este período, del mismo modo que estableció distintas previsiones tendientes a evitar el uso fraudulento del instituto. A ello debe sumarse los significativos cambios que la ley introdujo en materia de derecho colectivo de trabajo, como las pautas estipuladas en materia de articulación de convenios colectivos de trabajo, la prevalencia del convenio más favorable, la reglamentación de la huelga en los servicios esenciales a tenor de los principios generales y pautas que emanan de la OIT.

Por otra parte, la ley 26.086 significó que la Justicia Nacional del Trabajo recupere el juzgamiento y sanción de los incumplimientos a la normativa laboral —como justicia especializada y juez natural— respecto de empresas concursadas o quebradas (ver, por ejemplo, art. 21, ley 24.522).

Con relación a la ley 26.088, cabe mencionar que significó la incorporación para el trabajador de una alternativa para paliar los efectos de la “flexibilidad de hecho” sin desmedro de la continuidad del contrato de trabajo. Vale decir que, frente a un ejercicio abusivo del *ius variandi*, el trabajador podría considerarse injuriado y en situación de despido indirecto o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas, de conformidad con los términos del art. 66 LCT según la modificación introducida por esta ley. En el último de los supuestos previstos por el legislador —restablecimiento de las condiciones alteradas—, la acción se sustanciará por el procedimiento sumarísimo y no podrá innovarse en las condiciones y modalidades de trabajo hasta el dictado de la sentencia definitiva salvo que dichas condiciones sean generales para el establecimiento o sección. Esta posibilidad que la legislación otorga al trabajador para cuestionar un cambio que excede los límites previstos al ejercicio del poder de modificar ciertas condiciones de trabajo ha sido celebrado por la doctrina laboralista ya que, frente al abuso del empleador, el trabajador no está compelido a disolver el vínculo sino que puede recurrir a la justicia por una vía rápida para que sea el juez quien determine si se trata de ejercicio “legítimo” o “arbitrario” del *ius variandi*, pudiéndose solicitar —mientras tanto— que no se produzca cambio alguno en las condiciones originariamente pactadas.

Ahora bien, las ya citadas reformas legislativas —entre las que incluimos la ley 26.592— han apuntado no ya a la adecuación de institutos concretos del derecho individual del trabajo, como fue el caso del régimen indemnizatorio ante la ruptura del vínculo, el del *ius variandi* o el del período de prueba, sino que fundamentalmente se refieren a la reafirmación de los principios tuitivos de nuestra materia y a recuperar aquellos postulados que —como ya hemos dicho— la repudiable e ilegítima reforma de 1976 nos arrebató.

6 | El art. 17 bis y las desigualdades jurídicamente compensadas

Del contexto de política legislativa reseñado emerge el art. 17 bis LCT que, en nuestra opinión, sintetiza el espíritu que prima en toda la LCT y en el resto de la legislación de neto corte laboral.

La ley 26.592 fue sancionada el 28 de abril de 2010 y promulgada de hecho el 19 de mayo de 2010. Contiene solo dos artículos, el de forma (2º) y el art. 1º, que establece: "Incorpórase como artículo 17 bis a la Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto: Artículo 17 bis: Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, solo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación".

Según se desprende de los fundamentos del proyecto presentado ante la Honorable Cámara de Diputados —que luego se convertiría en la ley 26.592—, los objetivos perseguidos por el legislador con la incorporación del art. 17 bis a la LCT son

... volver a plasmar en la letra de la ley, el sentido unidireccional de las normas que regulan el contrato de trabajo.

La igualdad ante la ley, la igualdad de trato, debe darse en igualdad de condiciones.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia, han sostenido en forma pacífica que una persona física, por su sola condición de "dependiente", carece de la misma capacidad de negociación en relación a su empleador. Esta diferencia se evidencia tanto

al momento de la celebración de un contrato de trabajo, como durante el transcurso de la relación laboral, e incluso finalizada la misma. Esta “hiposuficiencia” del trabajador respecto de su empleador, ha generado la necesidad de que el Derecho del Trabajo, a través de sus fuentes, estableciera una suerte de equiparación o compensación de esas desigualdades, a través de las diversas aplicaciones del principio protectorio en el texto legal.

La posición de las partes del contrato de trabajo, de carácter diametralmente opuesto, requiere constantemente la intervención de las normas con el objetivo de armonizar los intereses de empresarios y trabajadores, siempre guardando como objetivo la plena realización del hombre, realización esta que no puede alcanzarse en la medida que no se respete la dignidad del trabajador dependiente. Con relación a lo expuesto, el artículo 4° de la LCT considera primordial a la persona del trabajador, estableciendo que solo después de que se hayan atendido los aspectos personales del trabajo, este debe ser apreciado como una contraprestación dentro del esquema propio de un contrato de cambio.

Así, el restablecimiento de la disposición que estaba incluida en el originario artículo 19 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744, permite darle un mayor énfasis al reconocimiento de las desigualdades que se dan en una relación laboral, y la función protectoria del derecho del trabajo; asimismo el artículo propuesto cumple una función informativa e interpretativa para los magistrados, en ese sentido.

Por todo ello, y porque el Derecho del Trabajo ha nacido para proteger al trabajador, se pretende a través de la presente reforma de la Ley de Contrato de Trabajo, la inclusión del artículo mencionado...

Sostuvo Norberto Centeno,⁽¹⁷⁾ una de las voces más autorizadas para poner de resalto el espíritu de la ley por cuanto ha sido autor del Anteproyecto, que:

La idea de justicia social es la que domina toda su estructura
(..) El derecho del trabajo es derecho en permanente movilidad

(17) CENTENO, NORBERTO, “Introducción a la Ley de Contrato de Trabajo”, en *Legislación del Trabajo*, t. XXII, p. 865.

(...) no es un producto de gabinete ni el resultado de una combinación, más o menos feliz, de fórmulas abstractas. Los datos vienen tomados de la realidad concreta adoptados en función de ideales sociales de justicia; de allí el estricto criterio de factibilidad que la informa, al combinar lo ideal con lo posible, si, como estamos dispuestos a afirmar el derecho del trabajo, con cuanta mayor razón, es derecho de la realidad (...) No es derecho transitorio (...) Es en cambio derecho en evolución...

Además, tenía bien en claro que:

la atención, conservación y promoción en su propia y esencial dignidad de trabajo-trabajador, vale decir, del primero como expresión del esfuerzo humano y del segundo como valoración integral y como destino, requieren su protección de la ley de modo de corregir los defectos de aquellas estructuras y formas organizativas de producción y de las consecuencias que de ellas se derivan.

Por otra parte, de la lectura de la Exposición de Motivos del texto originario de la Ley de Contrato de Trabajo,⁽¹⁸⁾ en cuanto a los principios generales que orientaron el proyecto, surge que:

El primer y central principio está dado por la transmisión a la ley de la idea de justicia social. La LCT no es sino un instrumento puesto al servicio de su logro, como máxima aspiración del hombre y de los pueblos. El siguiente es la prolongación de esa idea en el principio protectorio que orienta el Derecho del Trabajo y su destino, el hombre que trabaja. No siendo propio de la ley consignar principios tan generales y difundidos como aquel que el trabajo no constituya mercancía, se ha querido establecer como norma básica orientadora, que el contrato que regula esta ley tiene por objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Solo luego de ello habrá de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico. Va implícito en ello la subordinación de la economía al derecho y de allí mismo que no se vacila en consignar

(18) Ejemplar facilitado por el Dr. Luis Roa, a quien agradezco la gentileza de habérmelo hecho llegar.

además, que las desigualdades que se crean y consagran por la ley constituyen una forma de compensar las desigualdades que de por sí se dan en la relación objeto de la regulación (artículos 4 y 19 del proyecto). A la igualdad de las partes que suponen otras regulaciones de figuras contractuales, opone la presente la realidad de una desigualdad que la ley intenta corregir...

Ya hemos dicho que, sin perjuicio de las diferentes realidades históricas, sociales y económicas, entre los móviles que históricamente ha perseguido el Derecho del Trabajo se encuentra corregir, a través de la norma laboral, la natural desigualdad entre las partes contratantes. Vale decir, el derecho del trabajo ha nacido y se ha desarrollado y consolidado como una medida correctiva tendiente a proteger especialmente a un sector notoria y tradicionalmente postergado, mecanismo que se asemeja a lo que se ha dado en llamar medidas o políticas de acción positiva.⁽¹⁹⁾ Pues bien, esta finalidad compensatoria o correctiva que estaba claramente delineada en el art. 19 del texto originario de la LCT se expresa con suma claridad en el texto del art. 17 bis, tal como se desprende de los fundamentos o exposición de motivos de uno y otro proyecto.

Sobre esta reincorporación al texto legal, ha dicho Fernández Madrid⁽²⁰⁾

... la norma reconoce el principio protectorio contenido en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, fundamentado en la hiposuficiencia del trabajador. Y constituye una fuerte pauta interpretativa ya consagrada jurisprudencialmente en todos los tribunales del país, reforzando y orientando la solución de algunos casos que la misma ley contempla, y dando mayor vigor a las ya legisladas y ofreciendo alternativas más amplias al intérprete.

(19) DOBARRO, VIVIANA MARIEL, "La discriminación en el acceso al puesto de trabajo. Las facultades del empleador en materia de selección de personal frente al derecho fundamental a no ser discriminado" en *Doctrina Laboral*, n° 270, Bs. As., Errepar, febrero de 2008, pp. 108/138; "La nulidad de los despidos discriminatorios en la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo" en *Doctrina Laboral*, n° 272, Bs. As., Errepar, abril de 2008, pp. 366 y ss.; "El derecho fundamental a no ser discriminado y las facultades del empleador en materia de selección de personal" en *Revista Derecho de Familia*, n° 2010-II, Bs. As., Abeledo-Perrot, pp. 196/212; "Reflexiones sobre la no discriminación y el trato igual, con especial referencia al ámbito laboral: Normativa vigente y tendencias jurisprudenciales", Suplemento Especial sobre Despidos discriminatorios, [en línea] *El Dial.com*, 19/09/2006; "Diversidad sexual y discriminación en el ámbito laboral", en *La Ley*, 21/10/2009, pp. 1/6.

(20) FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, "Las nuevas leyes laborales", en *La Ley*, 28/06/2010, p. 1 y ss.

Así las situaciones que pueden originar renuncia de derechos cuando se sometan a decisión judicial deben tener en cuenta la situación de inferioridad del trabajador en la contratación, durante el tiempo del contrato o al tiempo de su extinción.

En definitiva, esta cláusula orienta al juez para resolver las variadas situaciones de hecho que se presenten, por ejemplo, en los casos alcanzados por los arts. 10, 12, 23, 57, 58, 62 y 81 de la LCT, entre otros.

Y puede decirse como lo hizo una antigua doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ahora remozada, profundizada y leída a la luz de las declaraciones y tratados de derechos humanos, toda vez que la libertad de contratar del empleador se halla en conflicto con la libertad contra la opresión del empleado obrero, esta última debe prevalecer porque así lo requieren los principios que fundamentan un orden social justo...

Coincidimos plenamente con Fernández Madrid respecto de la importancia de esta reforma que va más allá de una expresión y reafirmación de los fundamentos de nuestra materia y sus principios rectores, sino que —además— posee múltiples proyecciones prácticas.

Si al art. 17 bis LCT —texto según ley 26.592— se lo vincula con el art. 9° —texto según ley 26.428—, y con el art. 12 —texto según ley 26.574—, adquiere mayor contundencia la nulidad de cualquier pacto o acuerdo del que se derive una renuncia a derechos consagrados a favor del trabajador provenientes de cualquiera de las fuentes del derecho del trabajo, no solo porque lo veda dicho art. 12, sino porque a tenor del art. 17 bis el sentido de la legislación laboral es limitar la autonomía de la voluntad individual, a fin de compensar la natural desigualdad entre las partes contratantes para que el trabajador no se vea compelido a aceptar condiciones de trabajo menos favorables.

Agréguese que este art. 17 bis también debe leerse conjuntamente con los arts. 17 y 81 LCT, pues no solo se refiere a un pilar fundante de nuestra materia como es el principio protectorio y sus reglas de aplicación, sino que —además— proyecta sus efectos sobre las pautas que nos permiten distinguir cuando el trato desigual, provenga de quien provenga, es discriminatorio,

o cuando solo se trata de un mecanismo de compensación de naturales⁽²¹⁾ o históricas desigualdades.⁽²²⁾

Al respecto, cabe recordar que el art. 17 LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. En tanto que el art. 81 LCT estipula como regla general el tratamiento igualitario, aunque admite únicamente el trato diferente que responda a motivos tales como la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a las tareas por parte del trabajador. La igualdad de trato se refiere a circunstancias o situaciones iguales dentro de un mismo ámbito espacial y régimen jurídico, y debe verificarse en todas las instancias de la vinculación: contratación, remuneración, aplicación de sanciones y también en los despidos.

El cotejo hay que efectuarlo teniendo en cuenta la situación desventajosa de una o algunas personas con relación a la generalidad de la empresa o sector, y no a la situación del común o generalidad frente a la de quienes han sido más favorecidos. Se busca igualar la situación del perjudicado con respecto a la mayoría. El derecho a "premiar" o a mejorar la situación de ciertos dependientes debe obedecer a razones funcionales, legítimas y fundarse en pautas objetivas.

El principio de igualdad de trato es imperativo y la persona que trabaja no puede aceptar que se le apliquen condiciones distintas de las que rigen al resto que realizan igual tarea. En esta materia no hay "negocio" permitido al trabajador, porque si este fuera admisible caería una fuente protectora constitucional y legal que forma un cerco que impide la aceptación de los actos de "comportamiento inequívoco" (art. 58 LCT) para convalidar la renuncia de derechos de esta especie (imperativos por sí). La discriminación acompaña al desarrollo del contrato por lo que siempre se podría requerir la igualdad alterada, se trata de una "situación" de incumplimiento, que no se purga por el curso del tiempo. No es aceptable que el acto discriminatorio adquiera legitimidad por la aceptación del afectado. Su derecho,

.....

(21) Tal el caso del art. 17 bis LCT.

(22) El supuesto del mandato consagrado en el art. 75, inc. 23 CN vinculado con la implementación de políticas o medidas de acción positiva que garanticen la igualdad efectiva de oportunidades, en particular con respecto a los niños, mujeres, ancianos y personas con discapacidad.

en suma, no es disponible como no lo es la libertad, pues hace a la dignidad de la persona humana manifestada en la relación laboral.⁽²³⁾

Al análisis sobre las proyecciones prácticas de la reforma debe sumársele que cualquier duda respecto del sentido de la ley que rige un caso, de la selección de la norma aplicable, o en la merituación de las pruebas producidas en la causa, será zanjada en el sentido más favorable a la persona que trabaja, porque lo manda el art. 9° LCT —pero también por imperio del art. 17 bis de la LCT—, ya que este criterio interpretativo no es sino otra manifestación de una de las desigualdades creadas por la LCT a fin de compensar las desigualdades que, como consecuencia de la propia naturaleza del vínculo, se dan en la relación laboral.

Por último, tampoco podemos dejar de lado las implicancias que las normas citadas adquieren en materia de valoración de la prueba en las causas en que se debate sobre un acto discriminatorio en cualquiera de las instancias del contrato de trabajo.

Como expresáramos en anteriores oportunidades, los actos o conductas discriminatorias son conductas social y jurídicamente reprochables,⁽²⁴⁾ por lo que el móvil discriminatorio no se suele explicitar sino que se suele presentar solapado o encubierto tras la invocación de razones vinculadas con la organización empresaria y, por ende, deviene de difícil o imposible acreditación para el dependiente.⁽²⁵⁾ Es por ello que los principios generales que ilustran el Derecho del Trabajo, tanto como los que rigen en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos, exigen cierta facilitación de la prueba.⁽²⁶⁾ Así, en atención a las más modernas tendencias

(23) FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, t. II, La Ley, Bs. As., 2001.

(24) DOBARRO, VIVIANA MARIEL y DEL MAZO, CARLOS GABRIEL, "Análisis de la indiscriminación y los derechos fundamentales de la persona", en revista *Equipo Federal del Trabajo*, año I, n° 1, 2000, pp. 67/85.

(25) DOBARRO, VIVIANA MARIEL, "La discriminación por razón de edad. Nota a fallo 'Mendez, Raúl E. c/ Aerolíneas Argentinas SA'", *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, n° 12, junio de 2008, Lexis Nexis, pp. 1066/1072.

(26) FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada*, t. I, Bs. As., La Ley, 2009, p. 249. Allí el autor resalta que la desigualdad de las partes en el contrato de trabajo determina que, con frecuencia, el contrato no responda a la realidad y que encierre cláusulas que busquen la evasión total o parcial de las normas imperativas del derecho laboral

procesales y haciéndose eco de este tipo de situaciones de excesiva dificultad probatoria y de posible afectación de derechos fundamentales, una corriente jurisprudencial aborda la cuestión desde la teoría de las cargas dinámicas probatorias y desde el cúmulo de indicios concordantes y coincidentes que contribuye a la conformación de las presunciones *hominis*, tal como se expresara en los casos "Sendoya",⁽²⁷⁾ "Freddo (28)", "R.L.F.",⁽²⁹⁾ "Balaguer",⁽³⁰⁾ "Parra Vera",⁽³¹⁾ "Álvarez",⁽³²⁾ y "Méndez",⁽³³⁾ entre otros.

La cuestión ha sido clarificada por la CSJN en la causa "Pellicori",⁽³⁴⁾ en la que sostuvo que

... el diseño y las modalidades con que han de ser reguladas las garantías y, ciertamente, su interpretación y aplicación, deben atender, y adecuarse, a las exigencias de protección efectiva que específicamente formule cada uno de los derechos humanos, derivadas de los caracteres y naturaleza de estos y de la concreta realidad que los rodea, siempre, por cierto, dentro del respeto de los postulados del debido proceso (...) En ese contexto corresponde tomar en consideración el *corpus iuris* elaborado por los comités de derechos humanos (...) que se proyecta decididamente sobre la ley 23.592 en cuanto a su régimen probatorio en situaciones en las que se controvierte el motivo real

.....

y de la seguridad social. Esta reflexión formulada en torno al art. 9° LCT la hacemos extensiva a las situaciones en las que no solo se viola el orden público laboral, sino el *ius cogens* y el derecho fundamental a no ser discriminado, como sucede en los casos de discriminación.

(27) CNAC. APEL. CIV., SALA H, "Sendoya, Josefina O. c/ Travel Club SA", 04/09/2000.

(28) CNAC. APEL. CIV., SALA H, "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo SA", 16/12/2002.

(29) CNAC. APEL. CIV., SALA E, "R., L. F., c/ Trenes de Buenos Aires SA", 30/09/2003.

(30) CNAC. APEL. TRAB., SALA VI, "Balaguer, Catalina Teresa c/ Pepsico de Argentina SRL s/ juicio sumarísimo", 10/03/2004.

(31) CNAC. APEL. TRAB., SALA V, "Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo SA s/ Acción de Amparo", 14/06/2006.

(32) CNAC. APEL. TRAB., SALA II, "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ Acción de Amparo", 25/06/2007.

(33) CNAC. APEL. TRAB., SALA VII, "Méndez, Raúl E. c/ Aerolíneas Argentinas SA", 09/08/2007.

(34) CSJN, "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", 15/11/2011.

de un acto particular tildado de discriminatorio. Primeramente, al reducir el grado de convicción que, respecto de la existencia del motivo discriminatorio, debe generar la prueba que recae sobre quien invoca ser víctima de dicho acto. Y, en segundo lugar, al modular, a partir de lo anterior, la distribución de la carga de la prueba y la medida en que esta pesa sobre el demandado al que se imputa la responsabilidad por el mencionado acto (...) ambas reglas parten de un dato realista: las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan dichas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo. A ello se suma, por cierto, que la necesaria adecuación de los remedios en los términos ya indicados, prenda de su imprescindible efectividad, adquiere todavía más entidad en casos como el presente, esto es, cuando el agravio puesto en la liza judicial involucra a los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación, por cuantos estos resultan elementos arquitectónicos del orden jurídico constitucional argentino e internacional [y concluyó que] resultará suficiente para la parte que afirma dicho motivo, con 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 este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, conformidad con las reglas de la sana crítica...

Recientemente, la CSJN reforzó dicha línea interpretativa en la causa "Sisnero",⁽³⁵⁾ en la que con relación a las cargas probatorias problemáticas señaló que

... la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor (...) Para compensar estas dificultades (...) el Tribunal ha elaborado el estándar probatorio aplicable

(35) CSJN, "Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva SRL y otros s/amparo", 20/05/2014.

a estas situaciones (...) para la parte que invoca un acto discriminatorio es suficiente con 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 este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Según la Corte, al concluir que no se había acreditado un acto discriminatorio, la sentencia en recurso no valoró adecuadamente la prueba obrante en el expediente ni tuvo en cuenta los criterios señalados en el anterior considerando, y remarcó que, de las constancias de la causa, resulta que se acreditaron diversos hechos conducentes y suficientes para configurar un caso encuadrable —*prima facie*— en una situación discriminatoria. Para fundar dicha afirmación, el fallo de la CSJN remitió a las pruebas enumeradas en el punto IV del dictamen de la Procuración General, y, en particular, a las nóminas de empleados incorporadas al expediente y al informe de la Autoridad Metropolitana de Transporte, de los que se desprende que en las empresas demandadas no existen mujeres contratadas y que dicha práctica se mantuvo aun después de las sucesivas postulaciones y reclamos por parte de Sisnero.

Asimismo, con relación a la postura asumida por las demandadas, el Alto Tribunal remarcó que

... las dogmáticas explicaciones esbozadas por las empresas resultan inadmisibles para destruir la presunción de que las demandadas han incurrido en conductas y prácticas discriminatorias contra las mujeres en general y contra Sisnero, en particular. Es que este tipo de defensas —que, en definitiva, se limitan a negar la intención discriminatoria— no pueden ser calificadas como un motivo objetivo y razonable (...) especialmente en este caso, en el cual el propio sentenciante ha reconocido la existencia de lo que dio en llamar “síntomas discriminatorios en la sociedad”, que explican la ausencia de mujeres en un empleo como el de chofer de colectivos. Un claro ejemplo en esta dirección, por cierto, lo constituyen las manifestaciones de uno de los empresarios demandados ante un medio periodístico, quien, con relación a este juicio, señaló sin ambages y “entre

risas” que esto es “Salta Turística, y las mujeres deberían demostrar sus artes culinarias (...) Esas manos son para acariciar, no para estar llenas de callos (...) Se debe ordenar el tránsito de la ciudad, y (...) no es tiempo de que una mujer maneje colectivos...”.

Finalmente, la CSJN concluyó que “... de lo precedentemente expuesto se desprende que la sentencia no ha respetado los criterios que esta Corte ha establecido en materia de cargas probatorias para los casos de discriminación como el aquí planteado y, en consecuencia, corresponde su revocación...”.

Ahora bien, a partir de las ya citadas reformas legislativas, particularmente los arts. 9º y 17 bis LCT, el análisis de las constancias obrantes en la causa y la merituación de las cargas probatorias que pesan particularmente sobre el dependiente deberá hacerse a la luz del principio protectorio, el *in dubio pro operario*, y la facilitación de la prueba como mecanismo de compensar las naturales desigualdades que se verifican entre las partes unidas por un vínculo de naturaleza laboral.

7 | Conclusiones

En el marco de este homenaje por los 40 años de la sanción de la LCT y a quienes influyeron y realizaron su concreto aporte para que se sancionara el instrumento legal que rige, con carácter general, las relaciones laborales en el ámbito privado, celebramos que el Derecho del Trabajo esté retornando a los postulados centrales de nuestra materia y a los fines que le han dado y le dan razón de ser, sendero del que nunca deberíamos habernos apartado y cuya recuperación se ha logrado gracias a la sangre y la lucha de millones de trabajadores y trabajadoras, dirigentes sindicales y abogados y abogadas laboristas⁽³⁶⁾ que en nuestro país y en el mundo entero no abandonaron la lucha por la mejora en las condiciones de vida y de labor y por la defensa de la persona que trabaja.

.....

(36) Y vaya aquí también nuestro homenaje a quienes desde sus respectivos ámbitos de decisión —político o judicial— defienden y hacen realidad aquellas banderas que enarbolaron durante su vida académica, particularmente el diputado Héctor Recalde, uno de los impulsores y/o mentores de las más recientes reformas laborales.

En definitiva, las reformas recientemente operadas en materia de Derecho del Trabajo, particularmente la que “reincorporara” a la LCT los postulados del antiguo art. 19, actual art. 17 bis, dan cuenta de un sostenido y progresivo retorno a los principios tuitivos de nuestra materia y a las pautas que remarcara el Alto Tribunal al afirmar que se debe poner el acento en la revalorización de la persona humana por sobre las leyes del mercado o cualquier otro tipo de pauta mercantilista,⁽³⁷⁾ especialmente porque “... el hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo —más allá de su naturaleza trascendente— su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental...”.⁽³⁸⁾

.....
(37) CSJN, “Vizzoti”, fallo cit.

(38) CSJN, “Aquino”, fallo cit.

La Noche de las Corbatas

por **MARTÍN FRESNEDA**⁽¹⁾

Durante los años de la dictadura cívico-militar, los sectores más concentrados se aliaron con el Estado para reprimir a la clase trabajadora. Desarticularon, entre otras, a las organizaciones de la clase trabajadora como método para disciplinar a la población mediante el terror, abriendo así las condiciones para una profunda transformación de las bases económicas, políticas y sociales en las que se asentaba la sociedad argentina. Los militares y sus aliados civiles desplegaron una política económica de corte neoliberal: reducción arancelaria a la importación, liberalización financiera, altas tasas de interés para fomentar la especulación y la “valorización financiera”, entre otras medidas que favorecieron a los principales grupos económicos, tanto nacionales como extranjeros. En este período, una noche larga se extendió sobre la ciudad de Mar del Plata durante la semana del 6 al 13 de julio de 1977, que recordamos como la “Noche de las Corbatas”.

Once personas, entre ellas seis abogados laboristas, fueron secuestradas y desaparecidas: Norberto Centeno, Salvador M. Arestín, Raúl Hugo Alaiz, Tomás José Fresneda, María de las Mercedes Argañaraz de Fresneda, que estaba embarazada de 4 meses de un niño o niña, que siguen buscando sus hermanos y familiares. Completan la triste lista, José Verde y su esposa, María Esther Vázquez de García y Néstor Enrique García Mántica, Camilo Ricci y Carlos A. Bozzi. Todos fueron torturados y solo sobrevivieron Ricci y Bozzi, Martha García —esposa de Candeloro—, Julio Verde y su esposa.

En 1977 el monopolio de la represión en dicha ciudad estaba a cargo del jefe de la Agrupación de Artillería de Defensa Aérea 601, Coronel Alberto

.....

(1) Secretario de Derechos Humanos de la Nación.

Pedro Barda, quien había asumido el control de la unidad en febrero del año anterior. En el escalafón inferior, como jefe operativo se ubicaba el Coronel Alfredo Manuel Arrillaga. El jefe de la Base Aérea de Mar del Plata era el Comodoro Ernesto Alejandro Agustoni, única persona que declaró en el Juicio a las Juntas. Gracias a este testimonio pudo saberse que, a pedido del Coronel Barda, la Aeronáutica cedió al Ejército el uso del viejo radar. El préstamo concluyó el 03/10/1977 cuando el Comodoro pasó a retiro, fecha esa también en la que el Coronel Aldo Carlos Máspero reemplaza a Barda.

Según testimonios, el nombre “La Noche de las Corbatas” surge de los mismos guardias en la noche en que llevaron a los abogados que decían ‘¿qué es esto? Esto es la noche de las corbatas. Los que administramos justicia ahora somos nosotros’.

También fue asesinado Norberto Centeno, autor de la Ley de Contrato de Trabajo de 1974 y socio de Jorge Candeloro, que era miembro de la Asociación Gremial de Abogados, una organización importante en la defensa de presos políticos durante la dictadura de Alejandro Lanusse. Candeloro fue raptado en Neuquén y trasladado a Mar del Plata.

Dicha ley recogió la jurisprudencia más avanzada de ese momento en cuanto a los derechos de los trabajadores. Un mes antes del 24 de marzo de 1976 se derogaron 25 de sus artículos y se modificaron otros 98, contrariando el espíritu y la hermenéutica de su versión original.

Estas modificaciones, en fecha tan cargada de sentido, atentaron contra el derecho constitucional de huelga, convirtiendo este derecho fundamental en un delito contra la actividad sindical y la negociación colectiva. Asimismo, se dispuso la intervención de los sindicatos y de las obras sociales, lo que provocó cambios profundos en la relación capital-trabajo. Tales modificaciones apuntaron a disminuir progresivamente el peso de la clase trabajadora, puesto que ello propiciaría el resto de las transformaciones. Argentina se caracterizaba en aquellos días por la profusa organización de los trabajadores, fruto de la fuerte organización y madurez del movimiento obrero, así como de su participación en el ingreso nacional.

Tal como demuestran las estimaciones, la composición social de las personas desaparecidas y asesinadas durante la dictadura cívico-militar fueron

los trabajadores. De este colectivo, los más afectados fueron los obreros industriales y de servicios públicos, sin dejar de lado a los activistas políticos, sindicales y sus defensores. Eduardo Luis Duhalde acuñó la definición del Estado terrorista y lo definió como un proyecto estratégico de disciplinamiento social para reestructurar la sociedad argentina sobre nuevas bases. En efecto, la violencia desatada contra diferentes actores sociales, que cumplen un rol superestructural, debe ser analizada desde la perspectiva del control de la sociedad. Fueron en total 122 abogados desaparecidos y asesinados durante la dictadura cívico-militar.

Lamentablemente, el primer gobierno democrático no derogó en su totalidad las violaciones a los derechos constitucionales en el ámbito del trabajo generadas por la reforma del año 1976. Si bien a partir de 1983 se reestablecieron derechos colectivos, los derechos individuales no corrieron la misma suerte.

Los vaivenes producidos a lo largo de la década de los 80 logran su cristalización normativa en la llamada "flexibilización" de los derechos laborales en el marco del acatamiento del Consenso de Washington y de las recetas neoliberales, que solo lograron acrecentar exponencialmente la deuda externa, el desempleo y los niveles de pobreza.

Durante esos años, sindicatos, trabajadores y, fundamentalmente, el movimiento social de desocupados resistieron los embates de la flexibilización laboral y la precariedad de las condiciones de existencia. Este movimiento y sus reivindicaciones lograron su cristalización durante el gobierno de Néstor Carlos Kirchner en el cual se derogaron las normas fundacionales del período neoliberal.

Desde el inicio de este período se reinstalaron en el país las negociaciones paritarias entre los gremios y las empresas. Este mecanismo de negociación fue el que permitió a la clase trabajadora mejorar sus condiciones salariales. En 2003, hubo 203 convenios entre trabajadores y empresarios, mientras que en 2009 ascendieron a 1286. También se reinstaló el Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil. Este instrumento había estado desactivado por 14 años. Durante el período 2003/2013 se incrementó progresivamente el salario mínimo vital y móvil, mediante actualizaciones anuales que implicaron, en el período 2003/2010, un incremento del 920%.

Durante este período se crearon más de 5 millones de puestos de trabajo y cabe destacarse, entre otras, la sanción de la ley 25.877 derogatoria de la denominada “Ley Banelco” (25.250) en marzo de 2004 en cuyo mensaje de elevación del Poder Ejecutivo podía leerse: “... no es posible mantener vigente una norma cuya legitimidad se encuentra cuestionada por la mayoría de los argentinos.”

Asimismo, en la última década, se han sancionado leyes para sectores críticos con alta incidencia de trabajo no registrado: Régimen del Trabajo Agrario (ley 26.727) y Régimen Especial de Contrato para el Personal de Casas particulares (ley 26.844) y la ley 26.940 de promoción del empleo registrado y en la prevención del fraude laboral.

Otro colectivo muy vulnerable en el ámbito laboral son los niños, las niñas y las adolescentes, y para contrarrestarla se sancionaron varias leyes tales como la ley nacional 26.390 de prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente fijando el límite en 16 años para el trabajo, y en 18 para el trabajo insalubre. En 2013, a través de la ley 26.847 se incorpora el art. 148 bis al Código Penal mediante el cual se castigará quien obtuviera beneficios económicos del trabajo de una persona menor.

Conmemorar la Noche de las Corbatas significa enaltecer el compromiso de los abogados con el pueblo. Esa noche fue el final, pero también el comienzo de la lucha por los derechos laborales establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo y constituye el legado de estos abogados que se lo jugaron todo por el movimiento obrero argentino.

La tercerización

Sus efectos en la protección del trabajador en materia de salud y seguridad del trabajo

por **ADRIANA A. MICALE** ⁽¹⁾

I | Introducción

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 en su redacción original, en los arts. 31 y 32, establecía que, en todos los casos en que se contratara personal por medio de terceros, los trabajadores serían “considerados empleados directos de quien utilice su prestación”. Asimismo, se establecía la responsabilidad de ambas empresas en forma solidaria, frente a todas las obligaciones emergentes de la relación laboral. Para el caso de subcontratación o delegación en la ejecución de trabajos u obras ambas empresas responderían solidariamente, aunque se trate de actividades accesorias. En cuanto a la representación colectiva, el convenio aplicable y la representación sindical se consideraba la actividad del principal, considerado como tal para quien finalmente se disponía efectivamente la mano de obra.

.....

(1) Abogada. Especialización en Administración Pública. Magíster universitaria en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social y en Prevención de Riesgos del Trabajo (OISS, Universidad de Alcalá de Henares). Especialización en Políticas de Seguridad Social OIT y Universidad de Turín. Diplomada en Gestión de Obras Sociales y Prepagas. Docente de grado en Universidad ISSALUD (Jefe de Trabajos Prácticos), Facultad de Derecho, UBA (Profesora Adjunta Interina en Seguridad Social) y en Escuela de Abogados del Estado; y en diversos seminarios de posgrado. Prestadora del Sistema de Capacitación del INAP. Autora de publicaciones de la especialidad. Conjuera para la Cámara Federal de la Seguridad Social. Jurado designada por el Ministerio Público Fiscal para la designación de fiscales para el fuero de la Seguridad Social.

Esta normativa fue modificada tras el advenimiento del gobierno de facto de 1976 y, acerca de la regulación de las “tercerizaciones”, se eliminó la responsabilidad del empresario para el que ejecuta la tarea principal del trabajador. El actual art. 29 LCT (luego modificado por la ley 24.013, art. 75), crea las “empresas de servicios eventuales”. Estas empresas con capacidad de proveer la contratación de trabajadores para la realización de tareas eventuales son aquellas que se refieren a “servicios extraordinarios o de exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento” (art. 99 LCT). Cabe mencionar que el tipo de contrato de trabajo eventual, previsto en la LCT, habilita al empleador a realizar contrataciones de esta naturaleza con las características de su modalidad (a plazo). Asimismo, se modificó la LCT, variándose (actual art. 30 LCT) el alcance de la responsabilidad solidaria, solo aplicable para el caso en que la actividad prestada se trate “de la actividad normal y específica propia del establecimiento”.

En el campo jurisprudencial ha habido diversas aplicaciones y posiciones encontradas respecto al alcance de la responsabilidad solidaria. La eliminación del término “accesorio”, la legitimación de las empresas de servicios eventuales y la limitación a la “actividad normal y específica” han coadyuvado a ello.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, con el antecedente fijado en el fallo “Rodríguez c/ Embotelladora”,⁽²⁾ de algún modo legitimó el fraude desestimando los reclamos de la pretendida responsabilidad. La prevalencia, por aquellos años, del orden público económico sobre el orden público laboral o del mercado como regulador de las relaciones laborales permitió eludir el paradigma de considerar al trabajador como sujeto de preferente tutela. Hay un considerando muy significativo en el fallo de la Corte, en el que se dice que si no se adopta “la solución que finalmente impera el fallo, se afectaría la inversión extranjera”. Eso fue considerado “cuestión federal”, lo que consideró la gravedad institucional necesaria para la apertura del recurso en la instancia extraordinaria.

En la actual composición, la Corte Suprema dispuso, refiriéndose al art. 30 aplicado en “Rodríguez”, como “impropio del cometido jurisdiccional de

(2) Recurso de hecho deducido por Pepsi Cola Argentina SACI en CSJN, “Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina SA y otro”, 15/04/1993.

esta Corte, en el marco de un recurso extraordinario, formular una determinada interpretación de la norma citada, dado el carácter de derecho común que esta posee". Por tanto, dejó a los jueces inferiores con la libertad de tomar como precedente ese caso ("Benítez Horacio c/ Plataforma Cero SA").

No puedo concluir esta identificación sin señalar que se discrimina a los trabajadores tercerizados, en tanto se les reconocen menores derechos. Lo que el empleador usuario busca es obtener mayor rentabilidad de su negocio como nueva forma de plusvalía. Pero no es solo un tema económico, de individualización del empleador o de mera adjudicación de un CCT que se aplica. Sino que se avanza en la identidad, en la pertenencia, en suma, en el acumulado de derechos que determinan al trabajador. Ello, sin duda, resiente el colectivo laboral y atomiza la representación sindical. El sindicato no lo representa y se produce una situación de fragilidad, de hecho y en derecho, por lo que el trabajo es inestable, inseguro y no protegido

2 | La protección del trabajador en materia de salud y seguridad del trabajo

En la actualidad lo normal es que los trabajadores cuenten con el respaldo de la legislación para hacer valer su derecho a ser protegidos eficazmente contra los riesgos de trabajo. Esto se traduce, a su vez, en una obligación por parte de los directivos con respecto a sus empleados. En algunos países se busca que la prevención de riesgos laborales se integre al resto de puntos a cubrir en la gestión empresarial, entre las que se encuentra su actividad financiera y productiva. Sobre este particular cabría relevar la importancia que sobre él tenía el texto originario del art. 83, que le permitía a los trabajadores rehusar su prestación de trabajo, sin pérdida de remuneración y sin que pueda considerarse un incumplimiento cuando estaban expuestos a daños a su salud o a accidentes. El miembro informante, senador Pannisi, dijo que el incumplimiento de las normas de seguridad es solo una infracción que puede castigarse con una multa, pero que el empleador la paga y continúa incumpliendo. Por ello, la solución debe ser la abstención de prestar tareas, norma de difícil eficacia, si no se establece la estabilidad laboral necesaria para que el trabajador no sea objeto de represalias y cuente con la libertad de hacer valer sus derechos.

Asimismo la cogestión empresarial, con la implementación de comités de prevención mixtos donde los trabajadores, como ocurre en esos modelos de la legislación europea. Nuestra CN lo habilita en el art. 14 bis: "... control de la producción y colaboración en la dirección", lo que refleja indiciariamente la deuda que, en este sentido, existe.

Toda prevención de riesgos debe comenzar por la evaluación adecuada del entorno, a cargo de técnicos especializados en la materia. Algunos de los objetivos de dicha observación son:

- estudiar las condiciones del puesto laboral, lo cual incluye las instalaciones, las herramientas y los productos que se utilizan en el mismo;
- identificar aquellos peligros a los cuales se exponen los empleados. Cabe mencionar que algunos de ellos pueden ser evitados con facilidad antes de continuar con la evaluación;
- asignar un valor numérico a cada riesgo detectado, teniendo en cuenta factores tales como la gravedad de sus potenciales daños y el tiempo que el promedio de los empleados debe exponerse por día al mismo. Luego de esta etapa es posible ordenarlos en una jerarquía de prioridades;
- proponer una serie de medidas de prevención para conseguir la eliminación o la reducción de los riesgos.

Dicha evaluación es tan solo uno de los pasos hacia la seguridad en un entorno de trabajo, una herramienta a disposición de los empresarios para poder dirigir sus compañías con más certeza. Una vez recibidos los resultados por parte de los técnicos, es posible desarrollar un plan de ejecución, para resolver los problemas uno a uno, a medida que se cuenta con los medios económicos necesarios.

Las leyes de prevención de los riesgos laborales, como lo establecen el Convenio 155 OIT, las Directivas 89 y 391 CEE, el Real Decreto 486/97, el decreto 39/97, la ley 31/95, la ley 14/2013 españolas, etc. tienen por objeto en general los mismos principios, que se sintetizan en "Promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo".

Se entenderá por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de una empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Los

riesgos derivados del trabajo se definen, generalmente, en las leyes de prevención de riesgos laborales como: "Se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo...".

La definición de **daños derivados del trabajo** se establece como: "Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo".

Los aspectos del trabajo que pueden producir riesgos que generen daños se encuadran en la definición de condición de trabajo: "Se entenderá como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador".

Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

El concepto actual de condiciones de trabajo trata de interpretar la situación vivida por el trabajador, tomando en cuenta todos los factores que influyen en la misma: el tiempo de trabajo; las formas de remuneración; la organización y el contenido del trabajo; los riesgos físicos, químicos, mecánicos, biológicos y psico-sociales; los sistemas de relaciones laborales (participación o autoritarismo, regímenes de permisos y castigos, posibilidades de promoción laboral); los factores propios del trabajador y su entorno (factores biográficos y culturales, edad y género, educación, expectativas y necesidades); el contexto económico, político y social; la situación práctica y jurídica del trabajador como empleado y las condiciones de vida, entre otros factores.

3 | Prevención de riesgos laborales

3.1 | Los conceptos

Uno de los aspectos significativos en la empresa, en relación a las personas, es que estas puedan desarrollar su actividad en las mejores condiciones. Por eso ha de tenerse presente en la prevención de riesgos que pueden acontecer en el desarrollo de la actividad y en el puesto de trabajo para lo cual es imprescindible calificar y estratificar.

Si se toman como base las enseñanzas que emergen de la legislación española, más específicamente de la ley de prevención de 1995, se establece que “se entenderá por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”. Como podemos comprobar, la ley incluye dentro de la definición de prevención el concepto de riesgo laboral: “posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”. Asimismo, la referida ley, como la mayoría de las legislaciones, contempla otros conceptos tales como:

- Accidente de trabajo: “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena”.
- Enfermedad profesional: “la contraída a consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro que se aprueba por las disposiciones y desarrollo de la presentara uso profesional ley y que se están provocadas por la acción de los elementos o sustancia que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

En la legislación argentina, surge claramente, según Ackerman⁽³⁾ que la prevención de los riesgos del trabajo no es solo una obligación del empleador, sino también del Estado y de los mismos trabajadores, sin analizar las implicancias que tienen las responsabilidades en la fabricación de los elementos de trabajo como las maquinarias o las sustancias para el uso profesional.

(3) ACKERMAN, MARIO (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. VI, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni Editores, 2013.

Es usual que se distinga entre el llamado “deber de seguridad” que emana del contrato de trabajo y el deber de prevención de riesgos del trabajo. En el primer caso, el Estado no solo es pasible del deber de prevención sino que además asume el deber de control que se impone al empleador. De allí se extrae el aspecto público del deber de seguridad, deber público, ya que el Estado está interesado en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud y de prevención en tanto emanan como propia obligación en la Constitución Nacional. El Estado debe así autoimponerse los medios de arbitrio para la protección de la salud e integridad del trabajador en tanto debe garantizar las distintas formas de labor y la protección legal que garanticen las condiciones dignas de labor prevista en el art. 14 bis.

Así como dice Adriana Bestani⁽⁴⁾ el responsable primario de la prevención es el empleador que organiza y controla el ambiente de trabajo y sus condiciones y está en mejor situación de controlar los riesgos.

Cabe mencionar que esto no es óbice a que el beneficiario inmediato de la prevención, además del trabajador, sea el propio empleador que, con la prevención, cuando evita accidentes, protege además de la salud del trabajador, sus costes y la cadena de producción evitando interrupciones, reemplazos y, en suma, perjuicios económicos de resultado.

Sin embargo, la mecánica de control en un sistema privatizado, como el argentino, donde son las aseguradoras del propio riesgo las que coadyuvan en el control, supervisadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, órgano de control que tiene a su cargo dicha competencia.

3.2 | La acción preventiva (intra muros)

Existen varios modelos que nos ayudan a comprender mejor este fenómeno, destacándose dentro de ellos, por lo simple, práctico y efectivo, el denominado “**Modelo de Causalidad de Pérdidas Accidentales**”. Fue desarrollado por **Frank E. Bird Jr.** a partir de otro modelo diseñado originalmente por H. W. Heinrich por los años 30.

(4) BESTIANI, ANDREA, “Principio de precaución y deber de seguridad ante los riesgos laborales”, en *La Ley* 2013-F.

El modelo de Bird se caracteriza por su insistencia, casi obsesiva, en encontrar **el origen de los accidentes**. De ahí que el modelo en sí se haya construido sobre la base de la pregunta "¿por qué?", que se vuelve a repetir y a repetir en cuanto se tiene la respuesta a la pregunta anterior. Pero también tiene el tacto suficiente como para no irse a buscar las causas fuera de los muros de la empresa, pues su idea predominante es que la empresa puede y debe tomar internamente las medidas de control que sean necesarias para prevenir la ocurrencia de accidentes.

En verdad, esta puede ser una limitante del modelo, al no poder explicar algunos accidentes originados por factores externos a la empresa que no pueden ser controlados por ella; pero estos casos son los menos. Prevalece como una fortaleza importante la idea de que una buena gestión puede aprovechar las múltiples y variadas instancias que tiene para prevenir los accidentes de todo tipo.

3.3 | La capacitación

La capacitación en prevención de riesgos del trabajo es necesaria y, hasta diríamos, fundamental en el desarrollo de algunas industrias. Pero adoptarla no es un proceso fácil.

No se trata simplemente de hacer cumplir con un instructivo y seguir paso a paso un reglamento para hacer de una empresa un lugar seguro. Se necesita crear conciencia sobre sus objetivos, internalizarlos como parte de la filosofía corporativa y establecer indicadores para medir su impacto a nivel económico y social.

Al mismo tiempo que la necesidad de capacitación en prevención de riesgos, ha crecido la oferta de los organismos capacitadores. Centros de estudios específicos, universidades, mutualidades en países como España o Chile están tratando de responder a la demanda de las empresas, en algunos casos, grandes corporaciones que requieren entrenamiento en áreas específicas y de especialidades.

El mundo de la capacitación de riesgos está transitando desde los requerimientos básicos exigidos por la autoridad, hacia la especialización en competencias específicas. Este cambio motivó el desarrollo de focos de

atención especial. Las empresas necesitan que sus empleados estén capacitados y orientados, desde antes de ocupar su puesto de trabajo, lo que genera adaptación, seguridad y la necesaria eficiencia en el desarrollo de la tarea que se encomienda.

El mercado de la capacitación se divide en grandes y medianas empresas, cuya inversión en el área de entrenamiento de sus trabajadores es importante y obedece a una estrategia corporativa. En las pequeñas empresas la capacitación es un deseo más que una realidad. A pesar de estas diferencias ambos mundos tienen una característica común: la ausencia de una cultura en prevención de riesgos.

En la experiencia con multinacionales se ha constatado que las normas de prevención se cumplen prolijamente en el horario de trabajo y dentro de las áreas de riesgo. Pero una vez que los operarios de distintas tareas y equipos terminan su jornada, las ignoran. La razón, a juicio de técnicos observadores, es clara:

En Europa se enseña a las personas sobre seguridad y protección desde los primeros años, mientras que en Iberoamérica ni siquiera en la universidad se consideran estas materias dentro de las mallas curriculares de las carreras. Es la necesidad del mercado en la que una persona se desempeña, y la obligatoriedad de la norma que rige su actividad, la que obliga a capacitarse.

El desafío actual de las empresas en materia de seguridad está centrado en la modificación de conducta de los trabajadores hacia el autocuidado, focalizando sus esfuerzos de capacitación en modificar las condiciones inseguras "internas" de los trabajadores que son factores de riesgo de accidentes. Iniciativas de orientación conductual como los programas de observación de conductas, charlas de seguridad, suscripción de permisos de trabajos para actividades riesgosas, entre otras, son algunas de estas acciones, que se justifican desde el argumento del desarrollo de una cultura de prevención de riesgos laborales.

Es necesario comenzar con un proceso de sensibilización al respecto. En la experiencia se advierte de la necesidad de ir más allá de las materias técnicas y promover el autocuidado. En las capacitaciones se debe insistir en que los operarios utilicen sus equipos de protección personal, porque a pesar de tenerlos no los usan, aludiendo a incomodidad y falta de costumbre, por ejemplo.

Distintos estudios confirman esta realidad. Revelan que el principal problema de la capacitación en prevención de riesgos son las personas, a nivel de operarios, profesionales y directivos; para avanzar es necesario enfrentar el paradigma de que la seguridad no nace del interior de las personas, sino que de la necesidad del cumplimiento de la norma, de las exigencias externas y de la obligatoriedad de cumplir con determinados requisitos.

La débil y prácticamente inexistente cultura preventiva en la mayoría de nuestros países es un problema relevante. Iniciativas como los programas de educación en prevención desde la infancia,⁽⁵⁾ son pasos adelante que sin embargo, requieren multiplicarse y acumular años de trabajo sostenido para tener efectos en la idiosincrasia de un país.

3.4 | Las buenas prácticas laborales

¿Por qué es importante la capacitación para prevenir? La capacitación en prevención de los riesgos laborales es clave para los trabajadores. Adherirse a conductas alineadas con la cultura de la seguridad hoy es la tendencia para afrontar los nuevos desafíos del mercado actual.

En un sentido general, la capacitación profesional y técnica hoy en día ya no es una opción, es una necesidad concreta en la situación actual del mundo laboral. La capacitación en prevención de riesgos laborales tiene el objetivo de brindar conocimientos especializados que ayuden al trabajador a evitar accidentes en su empresa contribuyendo, de esta manera, a crear una cultura de la seguridad preventiva.

Las empresas requieren empleados capacitados para realizar sus tareas y mejorar su competitividad y productividad. La capacitación especializada permite ampliar la formación académica de los trabajadores. Además tiene por objeto obtener nuevos conocimientos y habilidades, necesarias para cumplir con rendimiento, responsabilidad y seguridad la tarea asignada.

Este estudio pone a disposición diversos datos y opiniones en torno a la importancia que tiene la capacitación en prevención de los riesgos laborales

.....

(5) MICALE, ADRIANA, "Seguridad social en las escuelas", Madrid, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Biblioteca O.I.S.S., 2002, [en línea] www.oiss.org. Tesis de Maestría en Dirección y Gestión de los Sistemas de Seguridad Social (Madrid, 2002).

para que los trabajadores y las empresas puedan afrontar los nuevos desafíos en el trabajo. Capacitar como herramienta es clave de cambio.

Los cambios permanentes, sumados a la situación actual del mundo laboral, incentivan a muchos profesionales y trabajadores a ampliar su formación a través de la capacitación. A su vez, las empresas se preocupan cada vez más por esto con el fin de que sus empleados aprendan las tareas que deben llevar a cabo.

Esta nueva tendencia, como se ha dicho más arriba, es beneficiosa tanto para la empresa, porque significa un aumento sustancial en la productividad, como para el empleado, ya que implica un desarrollo en el aprendizaje de nuevas formas de trabajo y un mayor rendimiento en sus tareas.

Es una clave importante que los empleados tengan la oportunidad de aprender durante toda su vida laboral, puesto que el estudio y la formación no termina cuando se egresa del instituto o de la universidad. Los trabajadores deben estar en permanente aprendizaje por los requerimientos y desafíos constantes que el trabajo plantea.

Pablo Molouny, gerente general de Trabajando.com Argentina, plantea que "En la medida que la tecnología avanza en la sociedad, mayor es la necesidad de talento humano que se requiere, o sea, de personas competentes tanto en lo técnico como en lo emocional capaces de crear valor, innovar, afrontar retos y que contribuyan a que la organización aprenda a mantenerse en un mercado globalizado".

Según un estudio realizado por dicho sitio web, la finalidad principal de estas capacitaciones es mejorar la eficiencia de los trabajadores para que estos aporten en la productividad de la empresa. Ello ha dado grandes resultados en el desempeño de los individuos que componen la fuerza laboral.

El portal de empleos realizó una encuesta a más de 3000 profesionales argentinos para saber qué importancia le otorgan a la capacitación y de qué manera la llevan a cabo. Entre sus conclusiones, se reveló que, al terminar la carrera, el 80% de los argentinos opta por especializarse de inmediato. El 99% de los encuestados coincide en que la capacitación los hace más competentes en el mercado.

Hay diversas formas de capacitarse dentro del ámbito profesional que uno ha elegido. Por esta razón, el 73% de los trabajadores opina que debe ser especializada —para profundizar en un área concreta o complementar los estudios técnicos con un curso que lo combinen con lo empresarial—, mientras que el 27% sostiene que debe ser general —para alcanzar una visión completa de la empresa, abarcando todos los ámbitos que existen en la misma—.

Pero, ¿qué pasa cuando la seguridad en una empresa y la integridad del trabajador dependen de una capacitación especializada? En la mayoría de los países de la región, las legislaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo promueven, como derechos para los empleados, conocer los riesgos asociados a sus tareas y recibir capacitación sobre métodos de prevención y, como obligación del empleado, participar de acciones de capacitación y formación sobre su salud y seguridad en el trabajo. En tanto que, para el empleador, es un derecho recibir información y asesoramiento en el caso de su ART (Argentina) o mutuales (Chile) sobre capacitación para los trabajadores en salud y seguridad en el trabajo.

Frente al interrogante de si se capacitan para prevenir riesgos en el trabajo en el marco de un evento de salud y seguridad, solo el 34% de las personas que fueron encuestadas respondieron que la mayoría de los integrantes de su empresa tienen conductas alineadas a la cultura de la seguridad. ¿De qué manera la capacitación puede contribuir con este tema? Gran parte de las respuestas⁽⁶⁾ reflejaron una percepción negativa y de bajo compromiso al interior de las empresas hacia las conductas alineadas a la denominada “cultura de la seguridad”, tendencia innovadora que propicia ambientes de trabajo seguros en el marco del compromiso de los actores involucrados.

Gran parte de los consultados consideró que la capacitación es una herramienta estratégica en muchos aspectos. Por ejemplo, un 91% de los asistentes consideran que es clave para disminuir los accidentes de tránsito.

En relación con el modelo preventivo y ante el interrogante de si en su empresa es frecuente la evaluación de riesgos a través de grupos de

(6) Durante el 2° Congreso Internacional de Seguridad y Salud Ocupacional 2012, organizado por la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, UART.

profesionales interdisciplinarios, el 71% de los asistentes respondieron por la negativa.

La pregunta que surge es: ¿qué podemos hacer para mejorar?, ¿de qué modo la capacitación influye para instalar una cultura de la seguridad a través de las buenas prácticas laborales en una organización?

En un artículo anterior afirmamos que instalar una cultura de la seguridad en un marco de cultura positiva de la organización no solo garantizará evitar accidentes sino que además incentivará una conciencia colectiva de real compromiso con los potenciales siniestros y con la salud de los trabajadores. Por consiguiente, en una gestión sustentable del bienestar humano de la organización, capacitar para la mejora continua puede resumir beneficios para los actores del trabajo en general pero, sin perder de vista que el sujeto de preferente tutela, siempre es el **trabajador**. La cultura de la seguridad además debe considerar promover la capacitación como herramienta de cambio y mejora permanente.

Con respecto a los trabajadores, la competencia más importante es la concientización, tener claro que todo lo referido a la seguridad involucra directamente su integridad física, mental y psicológica; de forma tal que adherir a una política de seguridad con compromiso es la clave para poder garantizar los niveles de seguridad y protección que se pretenden promover, **sin nunca perder de vista que la responsabilidad de salvaguarda, siempre es del empleador.**

4 | Influencia de la tercerización en la acción preventiva y la responsabilidad

Todo cuanto es materia del presente análisis se refiere a situaciones de contrataciones inter-empresarias legales en las que el contratista es y ejerce las potestades que el régimen jurídico otorga al empleador; situaciones en que una empresa denominada "principal"—contrata en otra llamada "contratista"— la realización de tareas, servicios u obras que se vinculan con el proceso productivo o de servicio que aquella desarrolla; y el "contratista" realiza el objeto de la contratación valiéndose de sus propios medios materiales, inmateriales y personales.

Lo que es llamado a regular en tales casos es de qué forma y con qué alcance se cumple la manda constitucional protectoria respecto de los dependientes del contratista abocados al objeto de la contratación interempresaria; lo que sin lugar a dudas impacta negativamente en el desarrollo de implementación de las técnicas de protección reales del trabajador que en definitiva, por obra de la presente intermediación, no logra la real inserción.

La LCT (aprobada por ley 20.744) abordó la tercerización en su art. 32, disponiendo:

Quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesoria, tenga esta o no fines de lucro, deberán exigir a estos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Cuando se contrate o subcontrate, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva.

Dos fueron las situaciones previstas por el legislador de 1974 y, a cada una, correspondía una consecuencia normativa diferente.

La primera se refería a los supuestos de tercerización de obras o servicios que hicieran "... a su actividad principal o accesoria...", en cuyo caso

la empresa principal era solidariamente responsable con el contratista o subcontratista por las obligaciones de este con los trabajadores y la seguridad social. El empleador era el contratista o subcontratista, pero la empresa principal era, frente a los trabajadores y la seguridad social, solidariamente responsable con aquel.

Tal como explica Gustavo Ciampa:

Los modelos de producción han tenido modificaciones en los últimos decenios. Tales modificaciones deben ser consideradas en cualquier cambio legislativo, pero no pueden condicionar el sentido de la normativa laboral.

La norma laboral debe considerar tales mutaciones, pero no para adecuarse a ellas, sino para vislumbrar de qué manera inciden en la situación y necesidades de los trabajadores para así determinar las adecuaciones que resulten precisas para cumplir su objetivo, derivado directamente de la manda constitucional, de proteger al trabajador frente a las nuevas realidades.⁽⁷⁾

Cualquier norma laboral debe encontrar fundamento en el sentido unidireccional de la disciplina y tener inspiración en el principio protectorio (función orientadora o inspiradora de los principios).

En razón a lo expresado por Ciampa, que desde ya se abona, la obligación principal del empleador en materia de prevención, si bien estaría alcanzada por la responsabilidad compartida que establece la norma, para las responsabilidades de la Seguridad Social, entre las que se encuentra el subsistema riesgos del trabajo, por todo lo expresado en relación al modo de ejecutar la materia preventiva.

Entonces, en función de las modificaciones que pudieron haber tenido las relaciones laborales y los nuevos métodos de producción, es necesario adecuar la normativa legal a la nueva realidad, a fin de que las transformaciones operadas en los sistemas de producción no dejen fuera de la protección a los trabajadores que resultan ajenos a tales decisiones empresarias. El cambio de paradigma marcado por la Suprema Corte de

.....

(7) CIAMPA, GUSTAVO A., "Apuntes para una Reforma del Artículo 30 LCT", en *Revista Derecho del Trabajo*, año I, n° 1, Bs. As., Ediciones Infojus, p. 19.

Justicia, señalado en los últimos fallos, debe incidir en la interpretación de la normativa vigente, pero también debe orientar al legislador en la desactivación de la normativa que privilegió las ventajas del negocio por sobre los derechos del trabajador, asimismo debe incidir en su reformulación por una nueva normativa que, plasmando respuestas a las necesidades del sujeto de “preferente tutela”, cumpla con el mandato protector de la Constitución Nacional.

En tal sentido tal como lo entiende el citado autor, “a lo que se refiere a continuación son tópicos que debe tratar una futura reforma al art. 30 LCT, otorgándoles un sentido que cumpla con la finalidad señalada”.

El disparador de la responsabilidad solidaria de la empresa principal por los incumplimientos de la cadena de contratistas debe tener un alcance amplio y abarcar a todos los supuestos en que los trabajos, obras o servicios, objeto de contratación, correspondan a su actividad, sea principal o accesoria.

Sin perjuicio de que la casuística de la realidad continuará generando divergencias interpretativas, la ampliación del alcance de la norma reducirá los márgenes de tales divergencias, otorgando mayor certidumbre a los actores de las relaciones laborales en cuanto a sus derechos, obligaciones y responsabilidades, redundando en una mayor previsibilidad respecto de las respuestas normativas frente a los casos de tercerización.

En el análisis de la situación debe observarse que la empresa principal es quien elige a sus contratistas. Por lo cual la previa comprobación de la responsabilidad social y solvencia de estos hace a una actuación inspirada en el tipo abstracto del “buen hombre de negocios” y genera la consecuente responsabilidad *in eligendo* de aquella. Por otra parte, debe ser clara la formulación del texto legal en el sentido de que “en todos los casos” las empresas serán solidariamente responsables.

Cuando una empresa resuelve contratar o subcontratar la realización de parte de su actividad, sea principal o accesoria, para que se desarrolle en su establecimiento o en instalaciones bajo su custodia o guarda, los trabajadores, dependientes del contratista o subcontratista, que llevarán a cabo esas tareas no pueden tener inferiores derechos que los que habrían tenido si estas hubieran sido realizadas. Sin embargo, en materia

preventiva, difícilmente pueda ser equiparada, ya que en el proceso de subcontratación se verá impedida la capacitación en terreno, debido a la falta de integración individualizada en el proceso productivo principal, con ausencia de capacitación anticipada y desarrollo calificado como formación. En cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación —cualquiera que sea la modalidad de esta—, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. Ella deberá impartirse siempre dentro de la jornada de trabajo. La capacitación debe contener la teorización, no bastando solo la práctica para evitar la experimentación directa con recurrencia de errores aprehendidos. La suficiencia debe serlo tanto en calidad como en cantidad; debe estar centrada en el puesto de trabajo o función del trabajador específicamente, es decir concreta. Esto no es solo en la faceta de tratamiento de riesgos, cuando se materializan o actualizan, sino en la perspectiva de su atenuación o prevención.

La formación debe impartirse en el momento de la contratación y ante la mínima aparición de cambios, como nuevos riesgos o la agravación de otros cambios en las funciones, en los equipos de trabajos o en la introducción de nuevas tecnologías. En definitiva, la formación debe proporcionarse al inicio de la relación laboral y siempre que se produzca algún tipo de cambio que pueda tener repercusión en el terreno de la salud laboral.

El tiempo dedicado a la formación debe considerarse como tiempo de trabajo, lo que implica que deberá ser retribuido y computado. A esta altura del desarrollo del presente trabajo, cabe preguntarse sobre la compatibilidad de los postulados preventivos y la mecánica de tercerización.

El adulto en situación de formación requiere atención, contralor, en suma se apuntan las principales expectativas psicosociales del alumno trabajador adulto, en el que la relación esfuerzo-tiempo-resultado aspira a ser positiva y, para lograrlo, requiere de verdadera inserción.

La actividad preventiva desde la visión organizativa se debe planear; lleva comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación. Es una operación compleja que requiere intervención del responsable de producción, quien debe intervenir activamente en esta fase porque es quien tiene la máxima responsabilidad sobre la salud e integridad física de sus hombres. Debe conceder tiempo para la formación y debe motivar a los trabajadores a la seguridad.

La inmediatez que se requiere para ejecutar un programa de formación requiere ineludiblemente mucho más que responsabilidad solidaria; requiere control, presencia y la pertenencia contra la cual conspira la contratación tercerizada.

Es vital un buen diseño y el mantenimiento de los canales de comunicación para la buena marcha de la organización. La comunicación es el proceso en virtud del cual los miembros de una organización se transmiten información e interpretan su significado. Es imprescindible que todos lleguen a conocer con la mayor perfección los deseos de los otros miembros de la empresa o, en otros términos, qué hay que hacer, dónde, cómo, cuándo y a través de quién. Etimológicamente comunicar viene de *comunicare* que significa participar, poner en común, poner en relación, comulgar. Esto claramente define lo que es la comunicación, en suma, la pertenencia. Lo contrario implica inadecuación de las redes de comunicación, falta de retroalimentación, clima amenazante en las comunicaciones,⁽⁸⁾ en suma, **tercerización** implica: contratación de mano de obra; pago de salarios inferiores a los de la principal; evasión de responsabilidad; violación de los principios constitucionales fundamentales; desintegración de los núcleos reales de trabajo, lo que claramente incide en la organización gremial con un limitante en la organización sindical, producto de la diferenciación de encuadramiento en los convenios colectivos; y un socavamiento en el cumplimiento de las medidas preventivas esenciales que hacen a la salud e integridad del trabajador.

Este análisis pone de relieve que, aún en el texto original de la ley —comprensivo de la extensión de responsabilidad— y aún más en el actual, se dejan al descubierto las acciones negativas que se producen

(8) IBERMUTUAMUR, *Manual de Prevención de Riesgos Laborales II*, Madrid, PyCH & Asociados, 2004.

en la formación imprescindible con que debe contar el trabajador, antes de ocupar el puesto de trabajo y durante la secuencia de labor, en cada proceso de identificación de cambios que se produzcan y que requieren *aggiornamento* en la tarea desarrollada. Un trabajador tercerizado no puede recibir la misma capacitación en prevención que la que reciben los trabajadores de la empresa principal. Esto permite concluir que, a excepción de los contratos realmente eventuales y extraordinarios, las tercerizaciones en la contratación inciden agravando el ya insuficiente estado de capacitación necesario para cumplir con el paradigmático principio de que **solo se debe reparar lo que aun previsto no se pudo evitar**.

El desafío de la mujer trabajadora en la etapa precontractual

por **GLORIA MARINA PASTEN DE ISHIHARA** ⁽¹⁾

I | Introducción

El presente trabajo tiene el fin de reflexionar acerca de una temática que en los últimos tiempos adquirió particular relevancia. Consiste en examinar el desafío que enfrenta la mujer trabajadora en el marco de las relaciones laborales en la etapa precontractual o de selección para acceder a un empleo frente a las garantías constitucionales de igualdad ante la ley y la libertad de contratación.

2 | La igualdad jurídica

Consagrada en el art. 16 CN, la Corte Federal ha expresado desde antiguo, en orden al principio señalado, que todas las personas tienen derecho a igual tratamiento en igualdad de circunstancias, y que la verdadera igualdad consiste en aplicar a los casos ocurrentes la ley según sus diferencias, sin que exista impedimento alguno para que se contemplen distintas situaciones cuando la discriminación no es arbitraria ni responde a un propósito de hostigamiento contra determinados individuos o clases de personas. Pues considera que la igualdad constitucional debe ponderarse

.....
(1) Jefe de Trabajos Prácticos y Adjunta Interina de grado y posgrado, Facultad de Derecho, (UBA).

a la luz del objetivo preeminente de la Constitución Nacional: el bienestar general, que significa concebir la justicia en su más alta expresión.⁽²⁾

Por supuesto que estos enunciados no implican en modo alguno el derecho de todos los habitantes a que no se realice ningún tipo de diferenciación, pero de existir, tal diferenciación debe responder a pautas objetivas. Se inscribe, en definitiva, en lo que se conoce como “igualdad ante la ley sin discriminaciones arbitrarias”. En este contexto, la Ley de Contrato de Trabajo, en su art. 81, expresa que se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en sexo, religión o raza, no así cuando el trato diferente responda a causas objetivas.

La doctrina ha expresado que en realidad el art. 16 CN consagra la igualdad jurídica de amplio alcance, y que existe ante y entre los particulares y el Estado, aspecto que se observa en numerosos fallos dictados por la CSJN, donde el control se ha limitado exclusivamente al texto de la ley y respecto del cual, aun cuando se otorgó respuesta a las exigencias igualitarias del art. 16 CN, se ha señalado con enfoque crítico constructivo que, de esa forma, se han recortado las riquísimas posibilidades de la aplicación del principio.⁽³⁾

En síntesis, y en líneas sumamente generales —y hasta parcializadas—, es lo que tradicionalmente hemos aprehendido del principio de igualdad ante la ley.

No obstante, en la actualidad, este principio —anudado a la dignidad de la persona humana como valor fundamental, prohibiendo así la discriminación arbitraria— debe ser analizado en la acepción reseñada a la luz de la reforma constitucional del año 1994 y del bloque federal formado por tratados y convenciones internacionales (art. 75, inc. 22), por cuanto la igualdad ante la ley, junto a la prohibición de no discriminar, se encuentran consagrados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y en la Convención Internacional sobre

(2) CSJN, “González de Delgado Cristina y otros c/ Universidad Nacional de Córdoba”, G.653.XXXIII, 19/09/2000.

(3) KIPER, CLAUDIO M., *Derechos de las minorías ante la discriminación*, Bs. As., Hammurabi, 1998.

la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; debe recordarse, además, que los derechos sociales y la protección a la persona trabajadora quedaron definitivamente establecidos en nuestra Constitución Nacional al incorporarse el art. 14 bis, cuya finalidad, además de la protección del trabajo en sus diversas formas, se dirige a la protección de su dignidad, condición con la cual los seres humanos nacen, y es de su propio patrimonio y la razón de ser de los derechos humanos fundamentales.

De tal suerte, principios esenciales como el que nos ocupa se revitalizan y adecuan al grado de madurez de una sociedad que exige nuevas respuestas a nuevos interrogantes y exigencias, todo lo cual promueve la evolución del derecho hacia la justicia social.

3 | La igualdad como no exclusión

Una noción que se abre camino a partir de opiniones de calificados doctrinarios que han hecho un notable ejercicio al releer nuestra Constitución Nacional, parte de considerar que el concepto de igualdad, desde la visión individualista propia de una constitución de neto corte liberal, gira en torno a la igualdad de todas las personas ante la ley. Este principio tiene su raíz en un proyecto de decreto elaborado por Mariano Moreno en 1810, quien construyó la idea de igualdad entendida como inexistencia de sometimiento, refiriéndose de esta manera al que padecían los esclavos y esclavas, pensamiento que, naturalmente, no se separó de la idea de libertad propia de las personas.

Entonces, frente al concepto tradicional de igualdad como no discriminación o no sometimiento, surge otra visión⁽⁴⁾ que es interpretar el principio de igualdad ya no sólo como igualdad jurídica y de no discriminación, sino además como de no exclusión o desigualdad estructural donde se considera relevante la situación de la persona individualmente considerada pero integrante de un grupo sistemáticamente excluido y que puede colegirse de una lectura del art. 16 a la par del art. 75, inc. 23, que consagra las acciones positivas. La primera nos protege frente a la arbitrariedad, a la irracionalidad, pero no contempla situaciones de desigualdad que no

(4) SABA, ROBERTO, "(Des)igualdad Estructural", en Jorge Amaya (ed.), *Visiones de la Constitución, 1853-2004*, Bs. As., UCES, 2004, pp. 479/514.

se funden en esos parámetros. La segunda es la consecuencia de situaciones de desigualdad estructural a la que se encuentran sometidos algunos grupos de nuestra sociedad que, si bien poseen derechos y podría hasta decirse que no existen normas que los excluyan, son excluidos sistemáticamente por comportamientos sociales o estereotipos creados históricamente. La relectura del principio de igualdad se dirige a revertir prácticas sociales y de perpetuación de situaciones de inferioridad no solo respecto de la persona individualmente considerada, sino respecto de grupos que, producto de una cultura, han sido históricamente relegados. Estas razones conducen a señalar que el concepto de igualdad, entendido como no discriminación, ensamblada con la idea de que la igualdad ante la ley también es aquella dirigida a la no exclusión de grupos minoritarios —niños y niñas, mujeres, personas mayores y con discapacidad—, respecto de los cuales el art. 75, inc. 23 ordena al Congreso legislar y promover acciones positivas que garanticen la igualdad real de trato y de oportunidades.

4 | La libertad de contratar

La libertad de contratar es un derecho implícito que deriva del art. 14 CN. Consiste en el derecho de las personas para celebrar contratos y determinar con quien hacerlo, establecer su contenido, las condiciones y limitaciones, pues gira en torno a la autonomía de la voluntad. Es un derecho fundamental que ocupa un lugar preponderante en el ordenamiento jurídico. No obstante, encuentra límites en función de la libertad y del derecho de las demás personas (arts. 19 y 28 CN). Puede ser afectado con la intervención estatal en la vida y el desarrollo del contrato una vez celebrado o con la eventual obligación de contratar o de imponerle personas con las cuales se ha de contratar, supuesto este último donde me detendré.

En el sentido apuntado, la Corte Federal limitó este derecho⁽⁵⁾ señalando la posibilidad de restringirlo más intensamente cuando suceden emergencias sociales y laborales, y convalidó normas sancionadas en diferentes épocas que imponían a empresarios la obligación de contratar personas trabajadoras en virtud de la desocupación que afectaba, por ejemplo, al sector de artistas de variedades, medida que fue y es objeto de

(5) CSJN, "Cine Callao s/ interpone recurso jerárquico c/ Resolución dictada por la Direc. Nac. Serv. Empleo", Fallos: 247:121, 22/06/1960.

cuestionamientos en el sentido de que las imposiciones estatales resultan irrazonables cuando no se contemplan los efectos que esas políticas pueden producir sobre las mismas personas que se quiere proteger.⁽⁶⁾

Este aspecto guarda relación con la ley 23.592, dictada para repeler la discriminación, y con la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres a la que haré referencia en los párrafos siguientes.

5 | El principio de igualdad y de libertad de contratar

La Corte Suprema de Justicia de la Nación recientemente se ha pronunciado en torno a estos principios aunque en el ámbito de un contrato de trabajo. Hago esta aclaración para recordar que el presente artículo se encuentra dirigido a la problemática que surge respecto de la mujer trabajadora en la etapa previa a formalizar un contrato de trabajo.

Respecto de la libertad de contratar, en el caso “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ Acción de amparo”,⁽⁷⁾ el más Alto Tribunal se expidió acerca de la aplicación de la ley 23.592 a una relación de trabajo privada y si la reinstalación conforme el art. 1º de la norma citada era compatible con los derechos de la empleadora demandada sobre la base de los arts. 14, 14 bis y 16 CN, observando que en tales cuestiones confluían el principio de igualdad y prohibición de discriminación, cuyo fundamento es la dignidad de la persona humana y, por el otro, la proyección de esos contenidos sobre la ley 23.592 sobre el terreno de la relación laboral y el derecho a trabajar. Acerca del principio mencionado, señaló que se ha visto reafirmado y profundizado por el derecho internacional de los derechos humanos y los instrumentos que gozan de jerarquía constitucional desde 1994, sumando a lo anterior el contenido material del Convenio 111 OIT, poniendo de resalto que el principio de igualdad y prohibición de discriminación alcanzó actualmente un nivel de máxima consagración y entidad. Pertenece al *jus cogens*,

(6) GELLI, MARÍA ANGÉLICA, *Constitución de la Nación Argentina comentada y concordada*, Bs. As., La Ley, 2003.

(7) CSJN, “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ acción de amparo”, Fallos: 333:2306, 07/12/2010; CSJN, “Cejas, Adrián Enrique c/ Fate SA s/ Juicio sumarísimo”, C.823.XLVI, 26/03/2013.

puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional aplicable a todo Estado, acarreado obligaciones *erga omnes* de protección que vinculan a los Estados y a los particulares, pesando sobre el Estado la obligación de no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de las personas trabajadoras en las relaciones laborales privadas ni permitir que los empleadores violen sus derechos.

Con relación a la libertad de contratar del empleador, e invocando diversos fallos emanados del propio Tribunal, indicó que cuando entre en conflicto la libertad contra la opresión de la persona trabajadora, esta última debe prevalecer sobre aquella porque así lo requieren los principios que fundan un ordenamiento social justo, siendo ese el sentido de la cláusula que los Constituyentes de 1957 agregaron a continuación del art. 14 de la Ley Fundamental, así como también que el fundamento de la solución que reposaba en inexcusables principios de justicia social y en la ponderada estimación de las exigencias éticas económicos-sociales de la colectividad a la que es aplicable.

De tal suerte y del modo que postulaba Ronald Dworkin,⁽⁸⁾ nuestra Corte Federal estableció una ponderación de los principios en juego otorgando prioridad al que tutela la libertad contra la opresión de la persona trabajadora, sujeto de preferente tutela constitucional.

En síntesis, de la reseña efectuada surge que la CSJN deja en claro que el principio de igualdad ante la ley es inseparable de la dignidad esencial de la persona humana y, al pertenecer al *jus cogens*, exhibe un valor absoluto en el que prevalecen los derechos de la persona trabajadora por sobre la libertad de contratación.

6 | La ley 26.485

La norma, que rige desde el año 2009, con excepción de los dispositivos procesales, constituye una norma imperativa y de aplicación a todo el territorio nacional. Entre sus objetivos, tiene como fin prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, combatir el flagelo de la violencia de género,

.....

(8) DWORKIN, RONALD, *El imperio de la justicia. De la teoría general del derecho, de las decisiones interpretaciones de los jueces y de la integridad política y legal como clave de la teoría y práctica*, Barcelona, Gedisa Editorial, 1988.

lograr el efectivo goce y ejercicio de los derechos por parte de las mujeres, eliminar la discriminación entre mujeres y varones; el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia y remover patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género. Se enmarca en un muy amplio contexto jurídico, confluyen los arts. 16 y 75, incs. 22 y 23 CN junto con la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia con la Mujer, Convención de "Belem do Pará", la Convención sobre los Derechos de los Niños, junto a la ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, entre otras normas nacionales.

Parte del concepto de igualdad ante la ley (art.16 CN) pero, como ya he señalado, a mi modo de ver, este principio de igualdad no se limita a la igualdad jurídica o igualdad sin discriminación arbitraria, sino a la igualdad colectiva, es decir, aquella que se dirige a revertir prácticas sociales y de perpetuación de situaciones de inferioridad no solo respecto de la persona individualmente considerada sino de grupos que, producto de una construcción sociocultural, han sido relegados históricamente.

La ley 26.485 postula garantizar la igualdad real de derechos, oportunidades y trato entre varones y mujeres, y se vincula con el principio de igualdad ante la ley en la acepción que he reseñado dentro del bloque constitucional federal, de allí que el concepto de igualdad entendido como no discriminación debe ensamblarse con la idea de que la igualdad ante la ley también es aquella dirigida a la no exclusión de grupos minoritarios como los niños y niñas, las mujeres, las personas mayores y aquellas con discapacidad respecto de las cuales el art. 75, inc. 23 ordena al Congreso legislar y promover acciones positivas que garanticen igualdad real de trato y de oportunidades.

De esta manera, el principio de igualdad de la ley 26.485 no consiste solamente en la que nos brinda el art. 16, sino que se dirige también a evitar la constitución de grupos sometidos o excluidos por otros grupos. Le otorga garantías a un grupo minoritario, en este caso las mujeres que históricamente han padecido inferioridad legal, social y económica.

La Corte Federal ha dictado algunos fallos al respecto, entiendo que en torno a estas premisas. En la causa "Carballo y otras c/ Nación Argentina Prefectura

Naval Argentina”⁽⁹⁾ declaró la inconstitucionalidad de un decreto por el cual al personal femenino se le negó la opción de mantener el estado policial y lo incorporaba como personal civil de las fuerzas armadas, mientras que al personal masculino le permitía mantener el estado policial sin razón alguna que autorizara suponer que el personal femenino, solo por ser tal, se encontraba impedido para desempeñar funciones conservando aquel estado policial.

En otro supuesto, “González de Delgado, Cristina y otros c/ Universidad de Córdoba”,⁽¹⁰⁾ confirmó la sentencia que había rechazado un amparo de padres de alumnos, para que se declarara inválida una resolución del Consejo Superior de la Universidad Nacional de Córdoba. Esta ordenaba que las inscripciones en el Colegio Nacional de Monserrat se efectuaran sin distinción de sexo. Allí se destacó que, ante los profundos cambios sociales y políticos, y la evolución jurídica de la mujer, no puede sostenerse que la inveterada costumbre de negar el ingreso de mujeres generó derechos que configuraron una suerte de estatuto inmodificable en la educación, privando a las mujeres de acceder a niveles calificados de educación.

De tal manera, en estos precedentes, se puede observar que nuestro más Alto Tribunal trató las cuestiones no ya desde la idea individual del art. 16 sino desde un concepto de igualdad colectivo o de no exclusión, teniendo presente la evolución de la situación jurídica de la mujer tanto respecto de su capacidad civil como de sus derechos políticos, afirmando que la garantía de igualdad no es una fórmula rígida ni inmutable, tampoco definible, pero que es necesario adecuarla a los cambios que se producen en el tiempo.

7 | El desafío de la mujer trabajadora en la etapa precontractual

Como ya se ha señalado, la ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres fue dictada para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

(9) CSJN, “Carballo y otras c/ Nación Argentina Prefectura Naval Argentina”, Fallos: 287:42, 08/10/1973

(10) CSJN, “González de Delgado, Cristina y otros c/ Universidad de Córdoba”, Fallos G.653. XXXIII, 19/09/2000.

En su art. 4° define la violencia como toda conducta, acción u omisión que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal, comprendiendo las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. En el art. 6° inc. c) contempla específicamente como una manifestación de violencia aquellos que pueden ocurrir en el ámbito laboral pero con la particularidad de que la garantía no se circunscribe únicamente al contrato de trabajo sino que además abarca el período precontractual.

La norma define la violencia laboral como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados, que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo así como también quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral. El decreto reglamentario, a su vez, determina que la discriminación en el ámbito laboral es cualquier omisión, acción consumada o amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres.

De esta manera, la definición normativa se ajusta al art. 1° de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), al art. 7°, incs. a) y b) de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Belem do Pará" y, en paralelo, a los Convenios 111 y 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en tanto se pretende obtener la igualdad de trato, combatir la discriminación, eliminar la violencia y lograr un ambiente laboral sano y saludable. En otras palabras, la posibilidad de ejercer el derecho humano fundamental a trabajar digna y decentemente. Por otra parte, la norma expresa que el derecho a percibir igual remuneración por igual tarea o función se refiere al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, en los términos del art. 7°, párrafo a) i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; art. 11, párrafo 1) d) de

la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio sobre Igualdad de Remuneración de 1951, art. 100 OIT, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

La cuestión del desafío que enfrenta la mujer trabajadora en la etapa de selección para acceder a un empleo se relaciona históricamente con ámbitos reservados al sexo masculino y se funda en estereotipos o prejuicios que pueden originar la marginación o segregación de la persona que, se presupone, posee determinadas características, costumbres o rasgos distintivos.

Esta cuestión se puso de manifiesto en el año 2002 mediante un pronunciamiento dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil en la causa "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo SA s/ Amparo".⁽¹¹⁾ Allí la parte actora inició una acción de amparo colectivo contra la empresa Freddo SA, alegando que realizaba prácticas discriminatorias contra las mujeres en la selección de personal porque rechazaba la contratación de personal femenino. En un fallo con sólidos fundamentos jurídicos, doctrina y antecedentes jurisprudenciales nacionales e internacionales, la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil revocó la sentencia de la instancia anterior y, al haberse acreditado un supuesto de discriminación contra la mujer y que la empresa demandada no justificó su conducta con argumentos razonables, la condenó a que en el futuro solo debía contratar personal femenino hasta compensar en forma equitativa y razonable la desigualdad producida.

El Tribunal de Alzada, luego de analizar en forma pormenorizada las medidas de acción positivas reconocidas constitucionalmente para equiparar las oportunidades de quienes, por su raza, sexo o religión, se encuentran en una condición desigual, resaltó que el propósito de estas medidas es reparar injusticias pasadas para avanzar hacia una igualdad real incursionando, además, en los aspectos conceptuales de lo que se denominan "clases sospechosas", supuestos que deben ser objeto de un escrutinio riguroso.

(11) CNAC. APEL. CIV., Sala H, "Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo S.A. s/ Amparo", 16/12/2002.

Tras el examen del espectro jurídico nacional e internacional, con particular atención al art. 17 de la Ley de Contrato de Trabajo, al art. 1° de la ley 23.592 y al Convenio 111 OIT, se resaltó que

... la discriminación no se encuentra en las normas sino en los hechos, esto es, en la conducta desplegada durante años por la demandada, prefiriendo la contratación de empleados de sexo masculino, en una proporción tan considerable que torna irrazonable al margen de discrecionalidad que cabe concederle al empleador en la selección de su personal. Más aún si se tiene presente la presunción de discriminación referida precedentemente, que se produce cuando quienes se encuentran en la situación desigual pertenecen a grupos que históricamente se encontraron en desventaja...⁽¹²⁾

En la causa se constató que la empresa demandada contrató personal masculino en una proporción significativamente mayor a la de mujeres —aproximadamente un cinco por ciento del total de personal empleado correspondían al sexo femenino— y que mediante avisos publicitarios requería personal del sexo masculino. A esto se sumó que la empresa demandada reconoció que tomaba empleados de ese sexo para ciertos puestos porque las tareas eran pesadas, penosas o insalubres, generando que los jueces expresaran que tal justificación obedecía más a prejuicios sobre el “sexo débil” que a una verdadera visión del tiempo actual, pues al limitar a la mujer por esa sola razón, se restringe el derecho a emplearse en determinadas tareas y condiciones de trabajo, o elegir una ocupación adecuada a sus aptitudes y necesidades; derecho que, en rigor, no es sino una manifestación del ejercicio de la libertad, pero dado que respecto del trabajador varón no se limita tal posibilidad, surge evidente un inequívoco contenido discriminatorio.

Las pruebas que se aportaron a la causa, reseñadas muy sintéticamente, condujeron al Tribunal a señalar que la no discriminación por razón del sexo en materia laboral se exige antes, durante y después de la relación laboral, aclarando que al decir “antes” se refiere al proceso de selección desde las convocatorias, llamados para la provisión de cargos y reclutamiento

(12) CNAC. APEL. CIV., Sala H, “Fundación Mujeres en Igualdad y otro c/ Freddo SA s/ Amparo”, fallo cit.

hasta el momento de la contratación definitiva. Si bien es cierto que la Constitución Nacional garantiza la libertad de contratar, también lo es que los derechos que reconoce no son absolutos sino que están sujetos a las leyes que los reglamenten. A su vez, la prohibición de discriminar constituye un límite a dicha libertad, lo que obliga al empleador a utilizar un criterio neutro predicable por igual para el hombre y la mujer y rechazar aquellos otros criterios que, aun cuando sean formalmente neutros, produzcan un resultado adverso para los integrantes de uno y otro sexo. Como corolario, en el caso "Freddo", habiéndose acreditado un supuesto de discriminación fáctica, se destacó que la no discriminación se exige no solo en el plano contractual sino que también abarca el periodo de precontratación o de selección y que la libertad de contratación debe ser limitada y ceder cuando se encuentran en discusión el derecho a la igualdad individual y colectiva que se funda en la dignidad de la persona humana.

Vinculado al tema comentado, recientemente la Sra. Procuradora General de la Nación emitió opinión en una causa donde intervino la CSJN, "Sisnero Mirta Graciela y la Fundación Entre Mujeres c/ Tadelva SRL y otros s/ Amparo".⁽¹³⁾ Allí se analizan las dificultades que enfrenta la mujer trabajadora en la etapa precontractual en empleos donde históricamente, y debido a estereotipos de género, han sido excluidas junto a la garantía constitucional de la libertad de contratar, resaltando que esta encuentra un límite en la prohibición de no discriminar y obliga al empleador a utilizar criterios neutros respecto del género, razonamiento similar al expuesto en el caso "Freddo".

En este caso, las actoras interpusieron dos acciones, una individual y otra colectiva, contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (SAETA), la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) y las siete empresas operadoras de SAETA con la particularidad de que estas empresas operan los ocho corredores urbanos de pasajeros de la Ciudad de Salta.

La actora, Sra. Sisnero, aspiraba a trabajar como chofer de colectivos. Con ese objetivo completó todos los trámites reglamentarios exigidos para

.....

(13) CSJN, "Sisnero Mirta Graciela y la Fundación Entre Mujeres c/ Tadelva SRL y otros s/ Amparo", Fallos: S.C. S932 L.XLVI, 20/05/2014.

desempeñarse como tal, incluidos los cursos y exámenes correspondientes para obtener la licencia para conducir transportes urbanos, interurbano y de larga distancia. Durante más de cinco años intentó activa pero infructuosamente ser contratada como chofer en alguna de las siete empresas operadas por SAETA, realizó múltiples gestiones ante distintos funcionarios provinciales y nacionales, e hizo una denuncia ante el INADI, sin obtener respuesta. En el juicio se demostró que las empresas, ni aun con la intervención de organismos administrativos nacionales y provinciales incorporó mujeres y continuaron contratando exclusivamente hombres para desempeñarse como choferes.

Con relación a la pretensión individual, se alegó la violación del derecho a la igualdad y a la no discriminación en razón del género a raíz de la imposibilidad de la señora Sisnero de acceder a un puesto de trabajo como chofer en las empresas demandadas, pese a haber cumplido con todos los requisitos requeridos para dicho puesto. Respecto de la pretensión colectiva, se denunció la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación en la falta de contratación de choferes mujeres en el transporte público de pasajeros por parte de las empresas operadoras de SAETA. La Cámara de Apelaciones Civil y Comercial de la Ciudad de Salta hizo lugar a la demanda y ordenó el cese de la discriminación por razones de género. Ante la apelación de las demandadas, la Corte de Salta si bien identificó "síntomas discriminatorios en la sociedad" al observar que no existe presencia de mujeres conduciendo vehículos de transporte de pasajeros, revocó la sentencia por considerar que "no se configuró el presupuesto para que prospere el pedido de una orden de cese de discriminación"⁽¹⁴⁾ dado que la Sra. Sisnero no acreditó contar con la idoneidad requerida para cubrir el puesto laboral pretendido.

La Corte Federal admitió el recurso extraordinario, hizo lugar a la queja y dejó sin efecto la sentencia, pero adoptó su decisión sobre la base de un aspecto adjetivo, señalando que no se valoró adecuadamente la prueba de la causa ni tuvo en cuenta el estándar probatorio que debía ser aplicado en estos casos tal como desarrollara en el caso "Pellicori Liliana c/ Colegio Público de Abogados s/ Amparo",⁽¹⁵⁾ en el sentido que si

(14) CSJN, "Sisnero Mirta Graciela y la Fundación Entre Mujeres c/ Tadelva SRL y otro s/ Amparo", fallo cit.

(15) CSJN, "Pellicori Liliana c/ Colegio Público de Abogados s/ Amparo", 15/11/2011.

la reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia.

De este pronunciamiento, aun cuando la opinión de la Procuración General de la Nación no es vinculante, en el apartado VIII del dictamen se resaltan los aspectos que he señalado respecto de la igualdad en su dimensión colectiva o igualdad estructural, o de no exclusión. Allí se expresa que el caso también revela la violación al derecho a la igualdad y a la no discriminación pero en una dimensión colectiva, porque el comportamiento de las empresas demandadas contribuye a mantener un universo laboral sesgado por un estereotipo de género, proyecta consecuencias disvaliosas cuya reparación no se agota con la subsanación de la discriminación que sufrió la Sra. Sisnero en particular.

Por el contrario, se requiere la adopción de otras medidas tendientes a revertir el efecto discriminatorio verificado en la política de contratación de choferes de transporte urbano de pasajeros.

De este dictamen destaco dos aspectos: la violación al derecho a la igualdad y a no ser discriminado no solo existe generado por normas o políticas que excluyen a un determinado grupo, sino también por comportamientos que tienen efectos discriminatorios, máxime cuando se verifica que la diferencia de trato se encuentra fundada en categorías sospechosas, como es el caso del género. Este aspecto surge nítido en el caso "Freddo" y de las pruebas aportadas al antecedente en comentario. Reitero que se trata de una política de contratación de choferes determinada por todas las líneas de transporte que operan en la ciudad de Salta, se verificó en la causa, como señala el Alto Tribunal en su Considerando 6º, segundo párrafo, "... que en las empresas demandadas no existen mujeres contratadas y que dicha práctica se mantuvo aun después de las sucesivas postulaciones y reclamos por parte de Sisnero...".

En este contexto se expresó que la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación recae sobre todos los poderes del Estado, pero también en el marco de las relaciones laborales, tal como ha resaltado la Corte IDH, los derechos fundamentales

deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en su relación con otros particulares.

En su faz colectiva, el derecho a la igualdad exige que en situaciones como en el presente caso, el universo laboral cuestionado —en la causa “Freddo”, dedicada a la elaboración, producción y venta de helados, y en el caso “Sisnero”, transporte de pasajeros en la ciudad de Salta— sea modificado en la dirección de la igualdad e impone a quienes contratan la obligación de modificarlo.

La lectura e interpretación del art. 16 CN se perfila en tiempos actuales en su faz colectiva o, como ha señalado la doctrina, desde una visión estructural o de no exclusión, a la luz de las acciones positivas garantizadas constitucionalmente. Los precedentes “Freddo” y “Sisnero” se vinculan con uno de los tantos desafíos de la mujer trabajadora, en este caso en particular, en la etapa de selección y, si bien no se desconoce que la Constitución Nacional garantiza la libertad de contratar en los términos explicados, tiene límites en función de la libertad y del derecho de las demás personas, no es una facultad absoluta, sino limitada por el respeto de la libertad, dignidad, intereses, aspiraciones del resto de las personas, en otras palabras, en la protección de la dimensión social de la persona humana.

En el caso de las mujeres, ya nuestro más Alto Tribunal ha resaltado que tienen derecho a tener derechos, a la igualdad real y a las mismas oportunidades y trato. Una mirada diferente y amplia sobre el principio de igualdad sin discriminación y la igualdad colectiva de no exclusión permite sostener mucho más el compromiso de toda la sociedad en el camino de garantizar la equidad de género.

8 | Algunas reflexiones finales

Se encuentra consolidada la jurisprudencia de la CSJN en el sentido de que el principio de igualdad y prohibición de discriminación, por pertenecer al *jus cogens*, acarrea obligaciones no solo respecto de los Estados, sino de los particulares que deben adecuar su comportamiento para evitar o modificar circunstancias fácticas que promuevan o mantengan desigualdades y por consiguiente discriminaciones arbitrarias.

El principio de igualdad ante la ley se encuentra dentro del bloque constitucional federal, y debe ensamblarse con la idea de que la igualdad ante la ley también es aquella dirigida a la no exclusión de grupos minoritarios como los niños y niñas, las mujeres, las personas mayores y aquellas con discapacidad respecto de las cuales, la propia Constitución Nacional, en su art. 75, inc. 23 ordena al Congreso legislar y promover acciones positivas que garanticen igualdad real de trato y de oportunidades.

Los derechos no son absolutos y, a partir del principio de igualdad en el sentido desarrollado y circunstancias particulares como las descritas en los fallos de jurisprudencia reseñados, los derechos de la persona trabajadora prevalecen sobre la libertad de contratar.

Esta perspectiva lejos está de provocar inseguridad jurídica, por el contrario permite humanizar, darle rostro humano al derecho.

La Ley de Contrato de Trabajo, a 40 años de su sanción

Pasado, presente y futuro

por **ROBERTO C. POMPA**⁽¹⁾

I | Introducción

El presente trabajo fue encomendado con motivo de cumplirse 40 años de la sanción de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Intentaremos hacer un brevísimo repaso de sus orígenes y objetivos, planteando una suerte de revisionismo crítico de su metodología —atravesada por la mutilación producida en el año 1976—, y del estado actual del régimen de relaciones laborales, para culminar con un conjunto de modificaciones legislativas que entendemos necesarias para la construcción de un Estado social de derecho que logre un equilibrio en el correlato histórico de fuerzas que enfrentan al sector del capital con el del trabajo.

.....

(1) Abogado. Especialista en Derecho Social. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y profesor adjunto de Derecho Colectivo de Trabajo en la Carrera de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales (UBA). Juez de la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Presidente de la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo

2 | La ley 20.744: necesidad de una revisión crítica

Cuando se habla de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, se la recuerda como aquella que recogió la mejor doctrina y jurisprudencia de su época. Comparto en líneas generales esta afirmación, pero me permito discrepar parcialmente.

Dicha ley fue dictada como consecuencia y reflejo de un modelo de país que se asentó en la producción y en el trabajo como ejes principales del desarrollo, y en el que el Estado se constituía en cabeza y motor de la economía a partir de políticas públicas que se centraron en el crecimiento del poder adquisitivo del salario, una justa distribución del ingreso y la búsqueda del pleno empleo, además de una preocupación especial en materia de vivienda, salud y educación de la población. Es decir, el hombre y sus necesidades se erigían en el centro de atención y regulación del Estado a través del trabajo y la producción. De ahí que la ley 20.744 estableciera enfáticamente que el contrato de trabajo tiene como principal objeto “la actividad productiva y creadora del hombre en sí”, y que solo después debía entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico, recogiendo así el enunciado del Preámbulo de la Constitución de la OIT cuando proclama que “el trabajo no debe ser considerado una mercancía”.

Es en esa dirección que debemos saludar y reconocer la importancia de la sanción de la primera ley general de contrato de trabajo que dio autonomía a la materia, cuando estableció que “el contrato de trabajo se regirá por esta ley” (art 1º, inc. 1). Y es en ese mismo sentido que debemos reconocer también la importancia de la inclusión y consagración normativa de los grandes principios que informan nuestra materia, a saber:

- Principio protectorio (ya reconocido en el art. 14 bis CN) con sus expresiones *in dubio pro operario*, incluido en la valoración de la prueba en juicio, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa;
- Principio de irrenunciabilidad;
- Principio de indeterminación de los plazos y conservación del contrato de trabajo;
- Principio de buena fe;

- Principio de la realidad;
- Principio de la intangibilidad de las remuneraciones;
- Principio de la limitación de la jornada de trabajo;
- Principio de indemnidad;
- Principio de la democratización de las relaciones laborales en la empresa;
- Principio de defensa del trabajo;
- Principio de la equidad y de la justicia social.

A la inclusión de tales principios debe sumarse la sanción de las normas que fueron dictadas tanto para prevenir como para sancionar el fraude laboral, las que extendieron la responsabilidad del empleador y de terceros.

La ley 20.744 dio el marco normativo protectorio enunciado por los constituyentes a partir de la primera constitución a nivel nacional que fuera sancionada en el año 1949, y más tarde con la introducción del art. 14 "nuevo" de la Constitución Nacional. La sanción de la primera ley general que reguló el contrato de trabajo, en el año 1974, expresa sin embargo la larga lucha a la que se vio sometido el sector de los trabajadores como consecuencia de lo que se denominó la "cuestión social".

Pero —y aquí es en lo que discrepo en parte con la afirmación inicial—, también fue el producto de un Gran Acuerdo Nacional que se celebró en el año 1973 entre el Estado, la Central General de Trabajadores y la Confederación General Económica, y sobre el que, entiendo, debe realizarse una suerte de revisionismo crítico sin perder de vista que también a través de la ley se intentó eliminar los tratos desiguales y suprimir diferenciaciones no justificadas, otorgando una especial protección a la clase trabajadora, la que a partir de la ley pudo conocer e invocar con más precisión sus derechos.⁽²⁾

Formulo la pretendida revisión porque, como producto de todo acuerdo, los trabajadores tuvieron que hacer concesiones. Y entonces, al lado de aquellos grandes principios que he señalado, hubo también que conciliar los intereses del empresario subordinando a ellos derechos y poderes de los trabajadores, con lo cual se mantuvo la posición asimétrica de fuerzas.

.....

(2) POMPA, ROBERTO, "La Ley de Contrato de Trabajo a 30 años de su sanción", en *La Causa Laboral*, año IV, n° 14, Asociación de Abogados Laboristas, octubre de 2004.

Nótese que autores de la talla de Juan Carlos Fernández Madrid⁽³⁾ o Ermi-
da Uriarte⁽⁴⁾ hablan que el derecho del trabajo no solo nació como produc-
to de un conflicto social de carácter estructural dado por la contraposición
de intereses entre quienes dominan los medios de producción y quienes
aportan exclusivamente trabajo dependiente, víctimas estos últimos de
una doble alienación porque venden su fuerza de trabajo y porque se in-
corporan a una relación de dependencia, sino que fue revolucionario, en
el sentido de que vino a independizar al hombre que trabaja en la búsqueda
de su dimensión ontológica y a diferenciarse del derecho civil.

De esta manera, el derecho del trabajo vino a regular relaciones de po-
deres asimétricos, reconociendo a la dignidad como valor central de las
personas, dignidad que debe ser aprehendida como esencia y sustancia
del hombre, como estigma positivo para que la sociedad valore y respete
durante toda la vida, obligación que debe ser observada tanto por el Esta-
do como por los particulares, de modo que mientras en el derecho común
la igualdad se posiciona como punto de partida, en el derecho especial y
tuitivo se erige como una finalidad.

Sin embargo, a mi criterio, lejos estuvo de convertirse el nuevo ordena-
miento en agitador en tanto al lado de aquellos derechos que se consa-
graron en favor de los trabajadores se organizó un sistema básico del cual
siguió siendo parte integrante la empresa. El empresario, a partir de un
amplio sistema y poderes de organización, dirección y disciplinamiento,
tenía la posibilidad de reducir derechos laborales por causas económicas
ajenas a los trabajadores y en base a un sistema de "inestabilidad" que les
permitía despedir de manera arbitraria. Si bien esto último constituye un
ilícito reparable a cambio de una indemnización tarifada, el acto unilateral
del empleador goza de entidad suficiente para extinguir el contrato de
trabajo, por lo que la ley suprimía, en este sentido, las normas que en el
Anteproyecto de la Confederación General de Trabajadores referían a la
estabilidad propia y remitían a su consagración a través de los estatutos
profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

(3) FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, t. I, Bs. As., La
Ley, 2007.

(4) 1^{er} Congreso Internacional de la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo, Uni-
versidad de La Matanza, Bs. As., 1999.

Es decir, en este instituto, la Ley de Contrato de Trabajo recogió la peor doctrina judicial, la que provenía de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el caso "De Luca", que declaró la inconstitucionalidad de un sistema legal de estabilidad fuerte, como la que gozaban los trabajadores bancarios,⁽⁵⁾ y que luego va a extender cuando esa estabilidad estuviera consagrada a través de un convenio colectivo.⁽⁶⁾

Esa doctrina fue recogida sin recordar que la CSJN —en otras circunstancias y con otras integraciones—, había declarado la validez de un sistema fuerte de estabilidad en concordancia con el principio constitucional de protección contra el despido arbitrario; y sin reparar tampoco en que el fallo "De Luca" había sido dictado cuando el país estaba regido por un gobierno dictatorial que intervino las provincias, disolvió el Congreso Nacional, destituyó a los miembros de la Corte Suprema anterior, intervino las universidades —consideradas "la cuna del comunismo"—, reprimió a los estudiantes, intervino las empresas y organismos del Estado, confiscó los bienes de los partidos políticos, censuró las expresiones de arte, congeló los salarios, sancionó una ley de arbitraje obligatorio limitando la autonomía sindical y colectiva, reprimió todo intento de reclamo y criminalizó la protesta social.

Es por todo ello que considero que constituye una asignatura pendiente revisar el sistema de estabilidad. Porque sin estabilidad y con la amenaza latente del despido, el trabajador pierde su libertad y resigna derechos de contenido irrenunciables e indisponibles, máxime cuando el derecho a la estabilidad laboral está reconocido por instrumentos internacionales como el PIDESC (art. 6º), el Protocolo de San Salvador adicional a la Convención Americana (art. 7º), y por el Convenio 158 de la OIT que, aunque no ha sido ratificado por el Estado nacional, fue aplicado por la Corte Suprema por integrar el *corpus iuris* de los tratados que versan sobre los derechos humanos fundamentales.⁽⁷⁾ Hablar de un despido válido pero ilícito tanto valdría como decir que un determinado comportamiento humano

(5) CSJN, "De Luca José E. y Rinaldi Domingo A. c/ Banco Francés del Río de la Plata, 25/02/1969, Fallos: 273:87.

(6) CSJN, "Figuroa, Oscar Félix y otro c/ Loma Negra C.I.A.S.A.", 04/09/1984, Fallos: 306:1208.

(7) CSJN, "Álvarez Maximiliano y otros c/ CENCOSUD SA s/acción de amparo", 07/12/2010, consid. 7º.

es ilícito y sin embargo apto para crear una norma válida derogatoria de la que originó la relación individual de trabajo.⁽⁸⁾

3 | Su mutilación en el año 1976

Vemos entonces que aquella ley no fue la mejor, aunque quizás la posible, pero de ninguna manera ponía en riesgo el sistema capitalista de producción —el Mensaje de Elevación del texto originario indicaba que “las innovaciones no provocarán desvíos en nuestro marco socioeconómico de vigencias”— como se adujo en 1976 para mutilarla. Sin embargo, duró menos de dos años, y fue reemplazada —y derogadas muchas de sus disposiciones— en 1976 por la ley 21.297, impulsada por la dictadura más cruel que azotó a nuestro país.⁽⁹⁾

En ese contexto, resultó evidente que, a través de la represión ilegal, no solo se quiso cambiar a las autoridades democráticamente constituidas e imponer un modelo perverso, sino también “eliminar” toda forma de resistencia a través de la desaparición física de las personas y en especial la de los trabajadores y sus representantes gremiales, como también “eliminar” el derecho del trabajo, que era pensado como un obstáculo para las leyes del mercado impuestas por el modelo neoliberal.

Resulta paradójico: no aparece en los reclamos sindicales ni se encuentra instalado en las plataformas de los partidos políticos suficientes voces de protesta para derogar las leyes laborales dictadas por la dictadura.

Es más, no se puede justificar que algunas de las normas que pueden ser consideradas fundamentales, y que se aplican a diario, provengan de gobiernos antidemocráticos. Me refiero en concreto, y solo a modo de

(8) BAYLOS GRAU, ANTONIO, “Por una (re) politización de la figura del despido”, en *Revista de Derecho Social*, n° 12, Albacete, Bomarzo, 2000.

(9) Digo “cruel” en lugar de agresiva, porque la agresión puede constituir una actitud intuitiva del hombre, que lo puede llevar a querer responder “con la misma moneda”, con el “ojo por ojo y diente por diente” de la antigüedad. No digo que esto esté bien ni lo justifico. De hecho el derecho ha venido a dar freno a la agresión y racionalidad al conflicto. Solo digo que el hombre puede actuar así por instinto, por conservación de la especie. En cambio, como lo señala el psicoanalista Fernando Ulloa, la crueldad es un acto racional, un acto sociocultural en tanto el torturador no solamente ataca a la víctima, sino que quiere quedarse con algo del otro. ULLOA, FERNANDO, “Pensar el dispositivo de la crueldad”, [en línea] <http://www.pagina12.com.ar/1998/98-12/98-12-24/psico01.htm>

ejemplo, al art. 14 bis de la Constitución Nacional de 1957, al decreto 1285 de Organización de la Justicia Nacional de 1958, a la ley 18.345 de procedimiento laboral en el orden nacional de 1969, y a la propia reforma de la Ley de Contrato de Trabajo, de 1976.

En este sentido, considero conveniente recordar que precisamente el Mensaje de Elevación que acompañó a la ley 21.297 de 1976, haciendo alusión a la necesidad de resguardar el principio de equidad y restablecer la inevitable merma de las fuentes de trabajo y de la producción de bienes, proponía “reacondicionar o derogar aquellas disposiciones susceptibles de configurar situaciones que generen excesos respecto del equilibrio de comportamiento”, a la vez que “corregir excesos y vicios para reconstruir la armonía en las relaciones entre trabajadores y empresarios”, lo que claramente puede traducirse en la derogación de las normas de mayor contenido protectorio y la desaparición física de los trabajadores y de los cuadros sindicales que podían poner en peligro el nuevo orden. Es decir, un verdadero genocidio social para profundizar un modelo neoliberal impulsado por una fuerte alianza con los sectores económicos internos más poderosos y el poder económico financiero mundial.

Al respecto, Ferrajoli⁽¹⁰⁾ nos habla, en primer lugar, de una crisis de la legalidad por la irrupción de una suerte de Estado paralelo, de corrupción, que desplaza a las instituciones legales por *lobbies* de negocio. En segundo lugar, de la crisis del Estado social por la falta de elaboración de un sistema de garantías de los derechos sociales como, en cambio, se impone para la propiedad —se habla de los derechos de los empleadores como un derecho de propiedad que no puede ser modificado ni restringido sin afectar la propiedad, la libertad de contratación y la seguridad jurídica, y se habla de un derecho del trabajo que debe responder a los dictados de la racionalidad, de la razonabilidad, de la seguridad jurídica, del derecho de propiedad, como si fuera un derecho quieto que no puede ser modificado, que no se toca, con lo que en definitiva se mantiene la situación de poder existente—, y por último, de la crisis del Estado nacional a partir del cambio de la noción de soberanía debido a la aplicación de normas que trascienden sus fronteras.

(10) FERRAJOLI, LUIGI, *Derechos y garantías, la ley del más débil*, Madrid, Trotta, pp. 17/20.

Un Estado social de derecho no es únicamente el que respeta las normas, porque las normas pueden ser injustas, obsoletas o emanar de gobiernos dictatoriales, de grupos que se adueñaron ilegítimamente del poder, provocando terror desde el propio Estado. La norma no es válida únicamente porque provenga de los órganos autorizados para su dictado. La norma es válida en la medida que sea justa y en la actualidad debe ser pensada en función de garantía de los derechos humanos a partir no solo de la incorporación de los tratados internacionales a las legislaciones internas de cada país, sino de la aceptación que de sus interpretaciones realicen los órganos internacionales de interpretación de las cláusulas de los tratados internacionales.⁽¹¹⁾

4 | El retorno a la democracia. Esperanza y asignaturas pendientes

Cuando se produjo el retorno a la democracia, en 1983, y no obstante los esfuerzos desplegados por la “multipartidaria”, se mantuvieron los mismos sectores de poder que, escondidos o expuestos, continuaron impulsando las políticas neoliberales que se consumaron especialmente en los años 90 a partir de la reforma más salvaje y que más desprotegió los intereses de los trabajadores. Esa reforma tuvo la pretensión de volver al sistema de libre contratación del derecho civil —incluso en su variante más *aggiornada*, por la que se procuró flexibilizar la norma laboral a través de los convenios colectivos de trabajo, que histórica y conceptualmente deben ser superiores a la ley—, en el que la regulación natural de las relaciones jurídicas debía ser realizada por el mercado frente al cual el derecho debía adaptarse servilmente.

Es cierto que, en 2004, la nueva ley 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral puso un freno a esos avances que resultaban contrarios a los intereses de los trabajadores, los que debían ser considerados sujetos de especial protección constitucional. Lo mismo cabe decir y reconocer con la incorporación del principio a favor de los trabajadores en los casos de duda en la apreciación de la prueba (art. 9° LCT) o, entre otras reformas, el reconocimiento de las desigualdades creadas por ley como forma de compensar otras que de por sí se dan en las relaciones entre trabajadores

.....

(11) CSJN, Casos “Ekmedjian” y “Giroidi”; Fallos 326:2805

y empleadores (art. 17 bis LCT), o la modificación del art. 12 de la LCT, incluyendo las cláusulas contractuales, que puso fin a décadas de discusión sobre los alcances de la irrenunciabilidad en materia de derechos de los trabajadores —ley 26.574 del año 2009—, o la inclusión de mayores derechos para el personal de casas particulares introducida por la ley 26.844, de 2013. Igualmente, cabe destacar la sanción de la ley 26.088, en 2006, que modificó el régimen del art. 66 de la LCT en lo que se refería al ejercicio abusivo del *ius variandi*, posibilitando que el trabajador pueda tener la opción de considerarse despedido o reclamar la revisión judicial del cambio arbitrario, sin necesidad de disolver el vínculo.

Del mismo modo, cabe un reconocimiento a la sanción de las leyes 26.390 y 26.485 que, dando cumplimiento a lo que manda la Constitución Nacional (art. 75, inc. 23) ratifican la prohibición del trabajo infantil consagrada por la Convención sobre Derechos del Niño (CDN) y la Convención contra la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), dando así también cumplimiento a los fallos internacionales y locales que ordenan adecuar la legislación interna a los compromisos asumidos en el plano internacional,⁽¹²⁾ en la medida que un Estado no puede invocar su legislación interna para dejar de cumplir la disposición de un tratado internacional (art. 27, Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados), debiendo hacer cesar y remover los obstáculos que impidan o dificulten el ejercicio de los derechos fundamentales.⁽¹³⁾

Pero entendemos que, no obstante el rumbo progresista que como tendencia general se observa en los cambios legislativos recientes, las reformas introducidas no son suficientes. Tampoco puede decirse que la ley de reordenamiento laboral marque un punto de inflexión desde que sigue sin modificarse el art. 30 de la LCT. Pese a los proyectos legislativos que tienden tanto a consagrar un régimen amplio de solidaridad en materia de contrataciones y subcontrataciones, como a aplicar el convenio colectivo de la actividad principal a los trabajadores tercerizados —hoy ya se habla de cuarterizados—, se mantiene derogado el derecho del trabajador a rehusar la prestación de trabajo sin pérdida o disminución de la remuneración

(12) CORTE IDH, “Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá” (Fondo, Reparaciones y Costas) sentencia de 02/02/2001, párr. 179.

(13) CORTE IDH, “Caso Bulacio vs. Argentina” (Fondo, Reparaciones y Costas), sentencia de 18/09/2003.

cuando le fuera exigida en transgresión de las disposiciones normativas sobre higiene y seguridad en el trabajo, como lo disponía el art. 83 de la ley 20.744, no obstante la adopción del concepto de “trabajo decente” que debe ser entendido como trabajo seguro. Al mismo tiempo, se insiste en consagrar un sistema de (in)estabilidad que actúa como condicionante de derechos que deben considerarse irrenunciables e indisponibles; mientras que también se insiste en regular institutos que han flexibilizado las relaciones individuales de trabajo, como lo son el período de prueba, la eliminación de la integración del mes del despido cuando el preaviso ha sido otorgado, la reducción de los plazos del preaviso e indemnizaciones sustitutivas, el mantenimiento de los topes indemnizatorios en los casos de despidos sin causa, la reducción del piso indemnizatorio mínimo y la reducción de los plazos de prescripción, entre otros.

Volviendo al texto de la ley de 1974, recuerdo que el Senador Pennisi, miembro informante en el Honorable Senado de la Nación, al referirse al artículo sobre subcontratación y delegación (art. 32), sostuvo que

... en miras a impedir que esa modalidad de contratación obre perjudicialmente respecto del trabajador tal como en la práctica acontece con alguna frecuencia, el proyecto opta por crear una responsabilidad solidaria obligando por igual a la empresa que utiliza los servicios y a la que denominaremos “de servicios” (...) lo que se procura es dar certeza al trabajador evitando, tal como suele ocurrir en muchos casos, que sus derechos pasen a la categoría de ilusorios.

De la misma manera, al referirse al deber de seguridad (art. 83), sostuvo que se encuentra en juego

el llamado deber de previsión del empleador, el que no puede estar ausente, toda vez que nada puede cobrar mayor importancia que la de velar por el más calificado capital del trabajo, que es su salud, su bienestar físico y la necesaria exigencia de cumplir con su tarea sin estar sometido a la contingencia deteriorante de su plenitud física (...) El derecho de abstención que se reconoce al trabajador servirá para presionar a la parte empresaria a cumplir realmente con las obligaciones de prevención, sin que el trabajador deba continuar su trabajo en las mismas condiciones de insalubridad. No se trata de curar al enfermo

sino de prevenir la enfermedad del trabajador provocada por condiciones precarias de salubridad.

No puede desconocerse que la supuesta libertad de contratación que la parte más fuerte de la relación concede al que se encuentra en una situación de debilidad, actúa como una suerte de promesa no mantenida o esperanza no realizada,⁽¹⁴⁾ lo que hace posible que la llamada "libertad de contratación" pueda convertirse en un instrumento técnico para regular la legitimidad jurídica de la más brutal sumisión del hombre.⁽¹⁵⁾ Por eso, la pretendida bilateralidad en el marco de las relaciones de trabajo se transforma en una ficción, y así, mientras que la autodeterminación de la persona exige libertad de contratación, no es cierto que la libertad contractual garantice la autodeterminación del individuo, porque sin igualdad la libertad se convierte en su contrario,⁽¹⁶⁾ por lo que, en definitiva, los derechos de los que se encuentran en la cúspide más alta se transforman en privilegios, mientras que los que se encuentran en un nivel inferior en concesiones o caridad.⁽¹⁷⁾

Sostenemos entonces que debe replantearse críticamente la figura del "contrato de trabajo". Es cierto que hay un **acting de contratar** en las relaciones que se dan entre trabajadores y empleadores. Pero los componentes de este tipo de relaciones no se configuran con la misma intensidad que en los contratos civiles.

Como ya lo advertimos, en virtud de la situación de hiposuficiencia en la que se encuentran los trabajadores, y a diferencia del derecho común, en el derecho laboral la **igualdad** no es el punto de partida sino la finalidad a alcanzar.

Por su parte, la **libertad** de contratar se encuentra condicionada por el estado de necesidad en el que se encuentran los trabajadores, de manera

(14) VENEZIANI, BRUNO, "L'evoluzione del contrato di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945", en Garófalo (ed.), *Percorsi de diritto del lavoro*, Ricci, Bari, 2006, p. 147 y ss.

(15) D'ANTONA, MASSIMO, "Uguaglianze difficili", en Caruso y Sciarra (eds.) *Opere*, Milán, 2000, p. 166.

(16) ROMAGNOLI, UMBERTO, *Del status al contrato y retorno*, Lima, Ara Editores, 2009, p. 23.

(17) ZAGREBELSKY, GUSTAVO, "Senza uguaglianza la democrazia é un régime", en *La Repubblica*, 26/11/2008.

que dicho estado condiciona y es fuente de resignación de derechos que son considerados irrenunciables e indisponibles.

El **discernimiento** se encuentra en cabeza del empleador, quien es el sujeto dominante y el que impone las condiciones de trabajo.

Las **prestaciones recíprocas y semejantes**, propias de los contratos civiles, tampoco se hallan presente en este tipo de relaciones, desde que, por ejemplo, frente a un mínimo e aislado incumplimiento por parte de un trabajador, el empleador puede poner fin a la relación, e incluso puede ponerle fin sin causa o con una causa inexistente. En cambio, frente a incumplimientos más graves y continuos por parte de los empleadores, como puede ser la ausencia de registración de la relación, los trabajadores no podrían expulsar a los empleadores.

Se presenta entonces una situación de asimetría de poderes. Es una cuestión de poderes y, valgan las redundancias, el ordenamiento otorga un conjunto de poderes —de organización, dirección, disciplinario, y de extinción— a quien precisamente ostenta el poder, con lo que esa asimetría se acentúa.

Me parece perverso un sistema en el que para proteger un derecho menor —como por ejemplo lograr la registración de la relación— se ponga en juego un derecho mayor como lo es el derecho al empleo, fuente de dignidad y de subsistencia para el trabajador, lo que nos anima a plantear la necesidad de reformular el régimen de contrato de trabajo.

Como decíamos, la nueva ley 25.877 introdujo el concepto de “trabajo decente” como trabajo seguro, que funciona, como señala Capón Filas, como un modelo de organización del trabajo basado en la dignidad del hombre y opuesto al economicismo neoliberal que lo considera como un mero recurso o como un mero factor de producción.⁽¹⁸⁾

Sin embargo, no puedo dejar de señalar que según registros de la OIT, en el año 2012 se produjeron en el mundo más de 270 millones de accidentes de trabajo con un saldo de 2.2 millones de personas fallecidas, mientras que en los casos de trabajadores tercerizados, las expectativas de vida se

.....

(18) CAPÓN FILAS, RODOLFO, *Ley de reordenamiento laboral y trabajo decente*, La Plata, Editorial Platense, 2004.

reducen en un 10%. Estas cifras representan un nuevo y verdadero genocidio social y son mayores a las de cualquier guerra, por lo que frente a la realidad de su intensidad se impone la necesidad de que exista un verdadero derecho penal del trabajo que sancione a los responsables frente a los delitos de lesión u homicidio causados como consecuencia del trabajo.

Por lo que el concepto de trabajo decente requiere de una legislación decente y de un debate sobre el diálogo social, la vida en democracia, lo que afirma y niega la democracia, el rol del Estado, la intervención de los ciudadanos y su inclusión en la vida política y social, las relaciones del poder económico y financiero al servicio de las políticas y del hombre, el derecho a la felicidad y a una existencia digna, las miserias y esperanzas de la humanidad, las prioridades a favor de los más necesitados y sobre el rol del Estado para establecer un orden social más justo e inclusivo para todos.

En este debate, la necesidad de la adaptación de la norma laboral a los principios protectorios y de progresividad que emergen de la incorporación de los tratados internacionales a los textos constitucionales constituye un imperativo de justicia para un trabajo decente. Proponemos entonces derogar todas las normas que redunden en un perjuicio para el trabajador y que no hayan observado dichos principios, así como adecuar el texto de la ley interna a lo que surge de los tratados internacionales a partir de su incorporación a la Constitución Nacional.

5 | Propuestas de cambios legislativos

De manera meramente enunciativa se indican las siguientes medidas, deberes, y reconocimiento de nuevos derechos para los trabajadores sin perjuicio de destacar que algunas de ellas, con distintos alcances, forman parte de proyectos de cambios legislativos:

- Sancionar la imprescriptibilidad de las acciones y créditos laborales mientras el contrato y la relación de trabajo estén vigentes, en razón de su contenido alimentario, la hiposuficiencia del trabajador, y el carácter de orden público laboral de las disposiciones.
- La extensión de la responsabilidad empresaria en los casos de subcontratación y delegación en los supuestos de prestación de servicios que correspondan a la actividad principal o accesoria sin la cual la primera no pudiera cumplirse, aplicando el convenio colectivo de la actividad principal a los trabajadores contratados.

- La extensión de la responsabilidad de la sociedad a los socios, directores, administradores y controladores en casos que se compruebe situaciones de fraude laboral.
- La invalidez en juicio de los libros que carezcan de las formalidades previstas en la ley.
- La obligación del empleador de presentar en juicio los recibos de haberes por los períodos o conceptos reclamados, con sus asientos contables correspondientes y la acreditación del ingreso de los aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social.
- La obligación del empleador de llevar y exhibir ante requerimiento judicial o de la autoridad administrativa de trabajo las constancias de control horario de sus dependientes, bajo pena de presumir el horario de trabajo denunciado por el trabajador.
- La participación de los trabajadores o representantes sindicales en el control de la producción, suspensiones y despidos por causas económicas y colaboración en la dirección de la empresa (art. 14 bis CN).
- El derecho a ser oído y de defensa del trabajador previo a la aplicación de sanciones disciplinarias en poder del empleador y como requisito de validez y expresión del principio de inocencia.
- El derecho al olvido y a la caducidad de las sanciones disciplinarias como antecedentes a tener en cuenta luego de transcurrido un lapso razonable.
- El derecho expreso del trabajador a retener tareas frente al incumplimiento del empleador a sus obligaciones contractuales y legales, sin pérdida o disminución de sus remuneraciones, ni configurativo de incumplimiento contractual.
- La responsabilidad del empleador por el incumplimiento a sus deberes de seguridad, que debe extenderse a la esfera penal para el caso de comisión de delitos como los de lesiones o muertes derivados del trabajo.
- El derecho del trabajador en igualdad de condiciones al escalafón, ascensos y preferencias.
- El derecho del trabajador a ser reincorporado y a percibir indemnización por daños en los casos de despido discriminatorio.
- La ratificación del Convenio 158 OIT.
- El derecho del trabajador a ser reincorporado o seguir percibiendo salarios hasta que medie condena judicial en los casos de despido incausado o cuando la causal invocada fuese falsa.
- La eliminación de los topes indemnizatorios.

- El derecho a obtener un resarcimiento amplio de cualquier naturaleza en caso de sufrir daños los trabajadores o sus causahabientes como consecuencia o en ocasión del trabajo.
- La asistencia letrada obligatoria del trabajador o sus causahabientes en las etapas administrativas de cualquier clase, como la revisión judicial de las decisiones administrativas o con motivo de la extinción por mutuo acuerdo, instrumentada únicamente ante la autoridad administrativa o judicial del trabajo.
- El reconocimiento del carácter remuneratorio de todas las prestaciones que se reciban como contraprestación del trabajo.
- El reajuste histórico y periódico de los salarios según la evolución del costo de vida.
- La reducción de la jornada legal sin merma de la remuneración.
- El reconocimiento del carácter de dependiente laboral en todos los casos que el trabajador se incorpore de modo permanente a una actividad ajena, con inclusión de todos los derechos y beneficios de la normativa laboral, sancionando figuras como el régimen de pasantías y aprendizaje cuando sirvan para actuar en fraude a la ley.
- La incorporación en juicio de la doctrina de la carga dinámica de la prueba.
- La introducción de compensaciones en la ley a los fines de lograr un verdadero equilibrio e igualdad entre las partes.
- El reconocimiento de los derechos derivados del trabajo como fundamentales de las personas y alcanzados por el abanico de normas de la justicia universal.
- El reconocimiento de que el trabajo en sus diversas formas debe gozar de la protección de las normas, lo que excede la relación de dependencia.
- El derecho de los trabajadores de gozar de la condición de la dignidad de las personas, debiendo serles reconocidos sus derechos esenciales, como la creación de instancias que les permitan progresar espiritual y materialmente para alcanzar la felicidad.
- El derecho a conservar los derechos derivados de la ciudadanía, que son preexistentes a la relación y contrato de trabajo y no se pierden cuando ingresan al establecimiento laboral.
- El derecho del trabajador a tener un empleo estable, seguro y protegido; a no ser discriminado ni sufrir ningún modo de violencia en el empleo; y a la privacidad, intimidad e inviolabilidad de su correspondencia.
- El reconocimiento de los derechos de propiedad del producido de su trabajo y a ser compensados por los derechos de su autoría.

- La efectividad del derecho igualitario de la mujer que trabaja y de las demás condiciones derivadas de situación de género.
- El derecho a petitionar ante su empleador y a las autoridades competentes; a obtener pronta resolución a sus reclamos o peticiones; a no sufrir represalias; y a no ser requisados sin orden judicial previa.
- El reconocimiento de la justicia del trabajo como órgano judicial natural competente frente a los reclamos derivados de una relación o contrato de trabajo.
- El derecho a no declarar contra sí mismo; a disponer de un procedimiento sencillo y breve con preferencia de la oralidad; a gozar del beneficio de gratuidad en los procesos; y a no ser sometido a proceso más de una vez por un mismo hecho.
- El derecho a la revisión de las resoluciones de organismos administrativos del trabajo o instancias extrajudiciales de solución de conflictos; a la tutela y efectividad de sus derechos; a la inviolabilidad e indisponibilidad de sus derechos; y a la aplicación de la norma más favorable, incluso la posterior, cuando mediando situaciones o consecuencias de situaciones jurídicas anteriores, no hayan sido resueltas.
- A que la relación laboral se rija por los principios:
 - Protectorio
 - De irrenunciabilidad
 - De ajenidad de riesgos
 - De intangibilidad de las remuneraciones
 - De la norma más favorable
 - De la condición más beneficiosa
 - De realidad
 - De la primacía de la realidad sobre las formas
 - De progresividad
 - De no regresividad
 - De igualdad ante la ley
 - De no discriminación
 - De valoración de la prueba en su favor en caso de duda
 - De posibilidad de resolver *extra petita*
 - Aplicación de la teoría de la carga dinámica de las pruebas.

- El derecho de los trabajadores a la presunción de inocencia por ilícitos que se le atribuyan derivados del trabajo.
- El derecho a revisar las medidas disciplinarias y extintivas dispuestas por los empleadores cuando no reconozcan una justa causa, o fuese falsa o inexistente, pudiendo exigir la reposición de las cosas al estado anterior.
- El derecho a obtener el amparo de los derechos derivados del trabajo; a los anticipos de tutela; a la cautela en la denegación de los beneficios; a la intangibilidad del valor de los créditos.
- La obtención de ese amparo de manera cautelar cuando exista la verosimilitud del derecho o pérdida de su goce o se amenacen derechos fundamentales, sin que la obtención cautelar importe que se confunda con la solución del fondo del asunto.
- A obtener reparaciones por pérdidas o dilación en el cumplimiento de las condenas o por actuación maliciosa o temeraria de la contraria.
- A la existencia de fondos de garantía para el cobro de los créditos de los trabajadores o sus causahabientes.
- A derechos mínimos e igualitarios para trabajadores migrantes.
- A que las presunciones que se establezcan deben ser a favor de los trabajadores.
- A que no puede derivarse pérdida de sus derechos como resultante de sus silencios o por el mero transcurso del tiempo.
- A que no rijan en su perjuicio plazos de caducidad.
- El derecho a no sufrir perjuicios de cualquier índole derivados del trabajo.
- El derecho a no serle modificadas las condiciones esenciales del contrato de trabajo ni en su perjuicio las condiciones incorporadas al contrato.
- Su domicilio es inviolable e inembargable.
- A no ser molestado por sus ideas ni verse obligado a expresarlas.
- El derecho a la intimidad y a emitir opiniones libremente.
- A no ser molestado en el ejercicio de los derechos derivados de la libertad sindical.
- A recabar y obtener información sobre las condiciones de trabajo y la marcha de la empresa.
- A participar en las decisiones empresarias.
- A participar en las ganancias del empleador.

- A integrar tribunales internos disciplinarios.
- Al ejercicio del derecho de huelga y otras medidas de acción directa, como a la protesta y otras formas de canalizar los reclamos.
- A no sufrir represalias ni ser criminalizado por su mero ejercicio.

6 | Hacia un nuevo pacto a partir de la plena vigencia de los derechos fundamentales de las personas

Es cierto que estas reformas seguramente generarán resistencias. Pero deberíamos preguntarnos de quiénes. ¿De los mismos que con sus políticas neoliberales han llevado al país a la situación de endeudamiento y dependencia y a su gente a los niveles más altos de pobreza, marginación y exclusión en los años 90 y hoy lo intentan repetir mediante medios monopólicos y concentrados de poder e información? ¿De los sectores que hablan de “refundar” el derecho del trabajo cuando en realidad lo quieren “refundir”?(19)

Es hora de recuperar la racionalidad jurídica perdida a partir de la ampliación de derechos que emanan de la incorporación de los tratados internacionales desde la reforma constitucional del año 1994 y la consagración del principio de progresividad y el amparo de los derechos.

Estamos viviendo tiempos globalizados. Se trata de una estrategia política que ha conducido a crecientes desigualdades internacionales. El fracaso de imponer un orden único ha conducido a una creciente cantidad de guerras entre países y de guerras civiles a lo largo del mundo, por lo que sin duda el nuevo orden mundial se parece más a un caos global. La caída del muro de Berlín terminó circunstancialmente con la división este/oeste para imponer un modelo único que generó una nueva división: la de un mundo protegido —con trabajo, ingresos, bienestar, alimentos, educación, salud, porvenir— y la de un mundo desprotegido con necesidades básicas insatisfechas. Pareciera que en la globalización todos tenemos deberes, pero los derechos quedan reservados para muy pocos. Sin embargo,

.....

(19) Esta situación fue advertida por la CSJN en el caso “Vizzoti” (CSJN, “Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa SA s/ despido”, 14/09/2004), que refundó el derecho del trabajo dotándolo de un profundo sentido humanístico en contra del economicismo de los años 90.

ese proceso globalizador no significa únicamente estar conectados o comercializar *on line*: supone también respetar las normas internacionales, la de los tratados sobre derechos humanos esenciales, y requiere adaptar el ordenamiento interno a los programas de la norma o convención internacional como lo manda la Convención de Viena sobre los Tratados. De modo que es hora de pensar un nuevo contrato: de inclusión y no de exclusión, de ampliación y de no de reducción de las personas y situaciones comprendidas y tuteladas por el derecho social.

La ampliación de estos derechos supone un derecho al desarrollo de los pueblos y este derecho se encuentra regido por los principios de progresividad y no regresividad. Una vez alcanzado un determinado estadio en el reconocimiento de un derecho no puede haber marcha atrás, de manera que toda modificación debería ser para ampliar los alcances de la protección, aunque ese desarrollo sea progresivo y no pueda darse en todo el mundo al mismo tiempo.

Incorre en responsabilidad el Estado que no oriente sus políticas públicas hacia la búsqueda seria del desarrollo.

Pero no debe confundirse progresividad, que supone un mayor reconocimiento de derechos, con crisis económicas, que aluden a situaciones de hecho. Por el contrario, en todos los casos, las políticas públicas debieran estar encaminadas a la búsqueda de los recursos necesarios para el cumplimiento de los derechos alcanzados. El hombre es el centro del escenario jurídico y las políticas deben estar al servicio del hombre y por lo tanto el Estado debe procurar los recursos para hacerlas efectivas.

Precisamente, la Corte IDH sentó la doctrina de que el desarrollo progresivo se debe medir en función de la creciente cobertura de los derechos económicos sociales y culturales sobre el conjunto de la población teniendo presente los imperativos de la equidad social.⁽²⁰⁾ Es decir, los indicadores de progreso tienen que incorporar los avances en la realización de los derechos y no considerar los adelantos o retrocesos en términos de desarrollo económico o social, por lo que se debe diferenciar entre progreso económico y social y cumplimiento de los derechos ya alcanzados.

.....

(20) CORTE IDH, "Caso 'Cinco Pensionistas' vs. Perú" (Fondo, Repaciones y Costas), sentencia de 28/02/2003.

Los derechos, en general, y los derechos fundamentales del hombre en particular no solamente deben ser consagrados por los distintos ordenamientos, sino que deben ser efectivos como condición necesaria para la construcción de un Estado social y democrático de derecho. Los pueblos no progresan si solo se enuncian los derechos. Deben otorgarse las condiciones para realizarlos.

En los derechos fundamentales, el bienestar de la persona se erige no solo como punto de partida de su reconocimiento, sino más precisamente como el fin último a tutelar por los Estados a través de sus constituciones nacionales y los instrumentos internacionales de protección que incorporen. Pero los derechos fundamentales del hombre son inherentes a los seres humanos y por lo tanto no dependen del reconocimiento legislativo. Entre ellos, la dignidad del hombre es un atributo esencial de la persona, que lo convierte en un derecho inalienable que debe ser protegido. Supera en jerarquía a toda construcción humana, porque es anterior a toda organización y a toda legislación y a la propia constitución de los Estados. Es fuente de los derechos humanos y, por ende, toda enunciación de derechos que contengan los tratados internacionales deberá entenderse como ejemplificativa, enumerativa y no excluyente de otros.

Al incorporarse la dignidad humana como fuente de derecho aparece una nueva proyección de los derechos no enumerados o derechos implícitos. Se trata, pues, de procurar una dignidad existencial para proteger a la dignidad esencial de la persona a través de la justicia social, que es la que tiende a equiparar las situaciones existenciales que mortifican la dignidad intrínseca o esencial de la persona humana.⁽²¹⁾

En esta misma inteligencia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos estableció que si bien el derecho al trabajo no se confunde con el derecho a la vida, el trabajo es condición de una vida digna, e incluso de la vida misma como factor de subsistencia. Si se niega el acceso al trabajo, o se impide al obrero la recepción de sus frutos, o se obstruye la vía jurisdiccional o administrativa por la que éste reclama sus derechos, podría quedar en

(21) La CORTE IDH, en el "Caso Villagrán Morales y otros (niños de la calle) vs. Guatemala", sentó la doctrina que el derecho a la vida no solo comprende el derecho a no ser privado de ella, sino también el de garantizar una existencia digna, lo que conlleva la obligación de los Estados de garantizar la creación de condiciones para que no se viole el derecho, lo cual habilita un trato diferencial, para lo que es válido introducir compensaciones que superen la diversidad de situaciones de poder.

riesgo la vida, y en todo caso sufrirá menoscabo su calidad de la vida, que es un punto básico tanto de los derechos económicos, sociales y culturales como de los civiles y políticos, por lo que podría concluirse admitiendo la íntima vinculación entre el derecho al trabajo y el derecho a la vida.⁽²²⁾

Las Constituciones de los Estados no deben ser consideradas como un cúmulo de textos jurídicos o reglas normativas, sino como la expresión de un desarrollo cultural de los pueblos, por lo que debe ser “cultivada” por los vientos de justicia.⁽²³⁾

La justicia social es la justicia en su más alta expresión. Consiste en ordenar la actividad intersubjetiva de los miembros de la comunidad y los recursos con que esta cuenta con vistas a lograr que todos y cada uno de sus miembros participen de los bienes materiales y espirituales de la civilización. Es por medio de la justicia que se consigue o se tiende a alcanzar el bienestar, esto es, las condiciones de vida mediante las cuales es posible a la persona humana desarrollarse conforme a su excelsa dignidad.⁽²⁴⁾ Cada vez que medie un conflicto entre un derecho social con uno derivado de la economía —como el derecho de propiedad—, debe prevalecer el primero, porque lo que está en juego es la dignidad de las personas.⁽²⁵⁾

Por eso afirmamos que así como el siglo XXI puede ser considerado como el del desarrollo de los derechos fundamentales, también puede serlo como el de la justicia. Los jueces también deben actuar junto al pueblo y deben ser el puente que una los derechos con su efectividad, nutriendo el conflicto con justicia, buceando en el amplio abanico normativo para encontrar la ley que más tutele al sujeto constitucionalmente protegido.

Por el contrario, la impunidad propicia la repetición crónica de las violaciones de derechos humanos y la total indefensión de las víctimas.

.....

(22) CORTE IDH, Opinión Consultiva OC-18/2003, “Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados”, 17/09/2003, voto concurrente del juez Sergio García Ramírez, cons. 28.

(23) PETRACCHI, ENRIQUE, “Derechos Humanos y Poder judicial”, en *Jurisprudencia Argentina*, n° 6, LexisNexis, 10/05/2006.

(24) CSJN, “Recurso de hecho deducido por el recurrente en la causa Berçaitz, Miguel Ángel s/ jubilación”, 13/09/1974, Fallos: 289:430.

(25) CSJN, “Recurso de hecho deducido por la demandada en Prattico Carmelos y otros c/ Basso y Cía”, 20/05/1960, Fallos: 246:345.

Las disposiciones sustantivas del derecho internacional convencional se fusionan con las disposiciones sustantivas del derecho interno y, por lo tanto, deben ser interpretadas y aplicadas de conjunto por los jueces y tribunales de justicia, e invocada su aplicación por las partes procesales.

El ordenamiento procesal debe acompañar entonces los mismos principios que informan la materia. No puede haber un divorcio entre el ordenamiento procesal y el derecho sustancial.

El hombre que trabaja como ciudadano que es, sólo puede actuar y vincularse en la medida que lo haga libremente, por lo que necesita de los medios jurídicos adecuados para que además de ser titular de derechos pueda ser titular del poder de ejercitarlos.⁽²⁶⁾ De ahí el deber de todos los operadores jurídicos, de estar juntos, del mismo lado, codo a codo, derribando sistemas para que, como ya se dijo, la igualdad no sea un punto de partida sino una finalidad y una meta alcanzable, promoviendo el trabajo digno.

Los instrumentos internacionales reconocen, entonces, derechos humanos, libertades fundamentales y garantías del debido proceso, los cuales, salvo que exista una cláusula expresa de reserva de ley, se incorporan directamente en el derecho interno y producen efectos jurídicos inmediatos a partir del momento en que entra en vigor el instrumento convencional que los ha reconocido.

Para que la justicia social sea una realidad, como lo sea la libertad y la dignidad del hombre, sin perder la esperanza de que ese sueño sea posible.

Es hora entonces de obtener consensos para reconstruir un mundo social más justo, como en el que creyeron las personas que como el Dr. Norberto Centeno perdieron sus vidas, y que, aun con la revisión que sugerimos, recordamos con respeto y admiración a cuarenta años de la sanción de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

.....
(26) BOBBIO, NORBERTO, *Política e cultura*, Turín, Einaudi, 2005.

La necesidad de reforma del art. 177 LCT

Realidad e inclusión social

por **CLAUDIA A. PRIORE**⁽¹⁾

I | Introducción⁽²⁾

La Ley de Contrato de Trabajo, a partir del Título VI, trata el tema del trabajo de mujeres. En su capítulo I se destacan disposiciones generales y, a partir del capítulo II, se legisla sobre la protección de la maternidad.

El art. 177 LCT⁽³⁾ establece que

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de des-

(1) Abogada (UBA). Prosecretaria Administrativa de la Oficina de Jurisprudencia de la CNac. Apel. Trabajo. Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF). Doctora en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos (Universidad de San Carlos de Guatemala/UNTREF).

(2) En el presente trabajo abordaremos lo referente a la licencia que se otorga a la trabajadora en caso de maternidad.

(3) Texto según ley 21.824, art. 1°.

canso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

2 | Un poco de historia

En 1902, la socialista Gabriela Coni, inspectora de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, presentó un proyecto de ordenanza para prohibir el empleo de las mujeres 30 días antes y después del parto.

En 1904, bajo la presidencia de Roca, siendo ministro Joaquín V. González, el Poder Ejecutivo envió un proyecto de ley nacional del trabajo que contemplaba el descanso para las mujeres embarazadas por un plazo de 20 días antes y 40 días después del parto.

En 1905, Alfredo Palacios, como diputado nacional, presentó un proyecto de ley sobre el trabajo de mujeres y menores por el cual proponía un descanso obligatorio antes y después del parto, con derecho al jornal, y que incluía la obligación de instalar en las fábricas donde trabajen más de 50 mujeres “una o más piezas en perfecto estado de higiene”, a fin de que las madres obreras puedan amamantar a sus hijos, media hora por la mañana y media hora por la tarde.

Este proyecto dio origen a la primera Ley de Trabajo de Mujeres y Menores, promulgada en 1907 bajo el número 5291. En ella se contempló para la Capital Federal y territorios federales el descanso optativo para la mujer trabajadora por 30 días después del alumbramiento, y el descanso para amamantar de 15 minutos cada dos horas. No se incluyó en esta primera norma el descanso anterior al parto ni la previsión de un lugar para el amantamiento —antecedente de las llamadas “guarderías”—, y tampoco se previó la remuneración durante el período de licencia. Pero más allá de estas omisiones, es evidente que esta ley constituyó un paso muy importante en la consagración de los derechos de la mujer trabajadora en nuestro país.

Más tarde, en 1924, se sancionó la ley 11.317 de Trabajo de Mujeres y Menores que derogó la anterior. Esta nueva ley prohibió ocupar a mujeres durante las seis semanas posteriores al parto, estableció la obligación de habilitar en los establecimientos salas maternas adecuadas para los

niños menores de dos años, enumeró un conjunto de tareas peligrosas e insalubres en las cuales se prohibió ocupar a mujeres y menores, y se extendió la aplicación de la ley a todo el país y para todo tipo de establecimientos, sean estos de carácter público o particular.

En 1933, los senadores Alfredo Palacios y Mario Bravo presentaron un proyecto de ley sobre seguro a la maternidad. Allí se disponía la prohibición del empleo de mujeres desde treinta días antes del parto hasta cuarenta y cinco días después, el otorgamiento de un subsidio equivalente a su salario o sueldo íntegro —que no podía ser cedido ni embargado—, la conservación del puesto durante la licencia, y la coparticipación del obrero, el patrón y el Estado para el pago de las indemnizaciones. A diferencia del anterior, este proyecto contemplaba un plazo de licencia previo al parto y el pago de un subsidio equivalente al sueldo, dando por primera vez participación al Estado en su pago.

Finalmente, en septiembre de 1934, se sancionó la ley 11.933. Allí se establecía la prohibición del empleo desde 30 días antes del parto y hasta 45 días después en todos los establecimientos industriales y comerciales, rurales o urbanos, públicos o privados, de carácter profesional o de beneficencia; la percepción de un subsidio equivalente al salario y el derecho a la atención gratuita de un médico o partera y la conservación del puesto. Por su parte, la ley 12.111, también del año 1934, estableció un régimen de protección similar para las empleadas y obreras del Estado.

En el año 1938, Alfredo Palacios presentó un proyecto para otorgar los derechos sobre lactancia para las empleadas y obreras del Estado, el que se concretó en la ley 12.568 que confirió dos descansos de media hora para amamantamiento. Pero la reivindicación máxima de los derechos laborales llegó mucho después, en el año 1974, a través de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo, norma que otorgó tutela preferente a los derechos de la mujer en un capítulo especial del Título VII, denominado “Trabajo de mujeres”, cuyas disposiciones se refieren casi exclusivamente a los derechos de las mujeres, asumiendo su doble función de trabajadoras y madres, y en mucho menor medida a los hombres.

Si bien la ley brinda un tratamiento particular al período de gestación, parto y puerperio, amparándose en la diferencia biológica sexual entre

hombres y mujeres basada en la capacidad reproductiva de la mujer, lo cierto es que el cuidado de un niño/a pequeño/a —a excepción del amamantamiento— puede ser realizado y/o compartido por padre y madre, algo que en la Ley de Contrato de Trabajo no se tiene en cuenta. Es notoria la ausencia de disposiciones referidas a la participación del papá en el cuidado de los recién nacidos, a excepción de los dos días de licencia establecidos en el art. 158 inc. a) de dicho ordenamiento legal. De ello se deduce que la participación del padre en la vida familiar en las primeras semanas posteriores al nacimiento de su hijo o hija no está contemplada en la legislación laboral argentina, más allá del otorgamiento de dos días de licencia que, al incluir necesariamente un día hábil (art. 160 LCT) muestra claramente que su primer propósito no es permitir la presencia del padre en la familia sino facilitarle la realización de trámites administrativos relacionados con el nacimiento, como si la llegada de un bebé a la familia sólo fuera responsabilidad de la madre y un simple trámite para el padre.

3 | Normas internacionales

La Declaración Universal de Derechos Humanos destaca que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad, y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado (art. 16, inc. 3), y que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados especiales” (art. 25, inc. 2).

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre también protege la maternidad y la infancia, y establece que toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia como así también todo niño tienen derecho a protección, cuidados y ayudas especiales (art. 7°).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce que se debe conceder a la familia —elemento natural y fundamental de la sociedad— la más amplia protección y asistencia posible (art. 10). Agrega además que se debe conceder una protección especial a las madres durante un período de tiempo razonable tanto antes como después del parto, y que durante ese lapso, a las madres que trabajen, se les debe conceder una licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de la seguridad social.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) sólo se limita a garantizar a todo niño el derecho a los medios

de protección que su condición de menor requiere por parte de su familia, de la sociedad y del Estado (art. 19).

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre las disposiciones referidas a la mujer trabajadora, señala que deberán tomarse medidas para

Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

Implementar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales.

Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado pueden resultar perjudiciales para ella (art. 11, inc. 2).

Asimismo, al tiempo que dispone que los Estados Partes “garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación al embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia” (art. 12, inc. 2), recomienda la eliminación de la discriminación contra la mujer en zonas rurales con el objeto de asegurar su participación en el desarrollo rural y los beneficios de acceso a oportunidades económicas a través del empleo por cuenta propia o ajena (art. 14), mientras que garantiza que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como “función social” y el “reconocimiento de hombres y mujeres en cuanto a la educación y desarrollo de sus hijos”, teniendo en cuenta que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos (art. 5°).

Por otra parte, si bien la Convención sobre los Derechos del Niño trata en forma primordial los diversos derechos de los niños, establece que el

Estado debe asegurar la atención sanitaria prenatal y postnatal apropiada de las madres (art. 24 inc. d).⁽⁴⁾

4 | El trabajo de la OIT

En el año 1919 se firma el primer Convenio Internacional del Trabajo sobre Protección de la Maternidad, que luego fue revisado por el Convenio 103 del año 1952.

Más tarde, en el año 2000, se firma el Convenio 183,⁽⁵⁾ y también se dicta la Recomendación OIT 191⁽⁶⁾ sobre la protección de la maternidad adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, que revisó y reemplazó a la Recomendación 95, de 1952, que insta a los estados miembros a fin de que procuren brindar una mejor situación a la madre trabajadora, y se destaca por ser más amplia y más garantista que el Convenio 183. Algunos puntos salientes son:

Dicha recomendación dispone que “los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, a dieciocho semanas, por lo menos” (art. 1º), y que se debe prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples. Además establece que se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.

También dispone otro tipo de licencia para el caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el período de licencia postnatal, y así, si el padre del recién nacido tiene empleo, debería tener derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

.....

(4) PRIORE, CLAUDIA, “Maternidad y discapacidad: diferentes licencias y protecciones”, en *Summa Laboral*, t. 1, Bs. As., Abeledo-Perrot, 2011, pp. 986/987.

(5) OIT, Convenio sobre la protección de la maternidad, (C183), 15/06/2000, [en línea] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328

(6) OIT, Recomendación sobre la protección de la maternidad, (R191), 15/06/2000, [en línea] http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529:NO

A su vez, en caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al parto, si no puede ocuparse del hijo, el padre empleado debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de licencia postnatal concedida a la madre, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Se establece que tanto la madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia por maternidad. Asimismo, se dispone que el período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como su duración y otras modalidades —incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados—, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera, conforme con la práctica nacional.

Por su parte, cuando la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.

Digamos por fin que la República Argentina no ratificó este Convenio porque, de lo contrario, el art. 177 LCT debería estar reformado y adoptar las disposiciones allí establecidas.⁽⁷⁾

5 | Algunos supuestos de licencia por maternidad no contemplados en el art. 177 LCT

Existen algunos supuestos que no están previstos en el art. 177 LCT, como la licencia por maternidad en caso de nacimiento de un hijo con síndrome de Down regulada en una ley especial, y la adopción, que fue abordada jurisprudencialmente.

(7) Es importante tener en cuenta que muchos autores consideran que los Convenios de la OIT, más allá de que no se encuentren ratificados por el país son de aplicación inmediata, por tratarse de derechos humanos fundamentales. Ver POMPA, ROBERTO, "Tratados Internacionales y convenios de la OIT. Su aplicación inmediata", en *RDLSS*, 2009-7-565.

La ley 24.716⁽⁸⁾ dispuso que en el caso del nacimiento de un hijo con síndrome de Down se otorgará a la madre trabajadora en relación de dependencia el derecho a seis meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período de prohibición de trabajo por maternidad.⁽⁹⁾

Para poder ejercer este derecho, la norma establece que la trabajadora deberá comunicar fehacientemente el diagnóstico del recién nacido al empleador mediante certificado médico expedido por autoridad sanitaria oficial con, por lo menos, quince días de anticipación al vencimiento del período de prohibición del trabajo por maternidad (art. 2°).

Durante el período de esta licencia, la trabajadora percibirá una asignación familiar cuyo monto será igual a la remuneración que ella habría percibido si hubiera prestado servicios (art. 3°). Asimismo, esta prestación será percibida en idénticas condiciones y con los mismos requisitos que corresponden a la asignación por maternidad.

Finalmente, la norma afirma que su texto no deroga mayores derechos que acuerdan disposiciones legales o convencionales vigentes, por lo que en caso de existir algún convenio colectivo de trabajo que prevea un beneficio superior a la trabajadora, es obvio que deberá aplicarse la norma más favorable a su situación de maternidad (art. 4°).

En el caso de la adopción, la jurisprudencia sostuvo que si bien la ley sólo hace referencia a "parto", "embarazo" y "gestación", no puede inferirse que las normas contenidas en el capítulo II del Título VII de la LCT —"De la protección de la maternidad"—, excluyan o marginen a la mujer adoptante de las garantías allí contenidas, por lo que ambos tipos de maternidades ("biológica" y "por adopción") tienen el mismo valor moral y merecen la misma atención por parte de la ley: no cabe otra opción que otorgar a la trabajadora adoptante la protección prevista en el art. 178 LCT.⁽¹⁰⁾

.....

(8) BO 25/10/1996.

(9) Es lamentable que la ley sólo contemple el caso de nacimiento de un niño con síndrome de Down. Tendría que haber establecido una licencia especial para el nacimiento de todo niño con discapacidad, a fin de ser más abarcativa y no discriminar en el conjunto de la discapacidad.

(10) CNAC. APEL. TRAB., Sala X, "Trípodi, Graciela Mónica c/ Instituto Erna Escuela de Recuperación de Niños Atípicos SRL y otro s/ despido", 30/05/2000, (RDL 2000-II).

También se destacó⁽¹¹⁾ que “existen numerosos tratados con jerarquía superior a las leyes reconocidos en el art. 75 inc. 22 de nuestra Carta Magna relativos a esta cuestión, a saber: art. 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; art. 11 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; art. 18 Convención sobre los Derechos del Niño” y se citaron los arts. 3° y 7° del Convenio 156 sobre la Igualdad de oportunidades de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Por lo tanto, se estableció que no podía ignorarse la existencia del derecho reclamado a que se aplicara el mismo régimen indemnizatorio contemplado para el caso de maternidad biológica, ello por cuanto una decisión distinta significaría convalidar un acto de discriminación contrario al principio de igualdad y a los valores de equidad y justicia que deben guiar siempre las sentencias de los jueces. De esta manera, se equiparó la maternidad biológica con la adoptiva, teniendo en cuenta que la protección del bien jurídico “maternidad” es amplia, al alcanzar a la madre, al niño y al grupo familiar.⁽¹²⁾

En otro caso también se analizó si correspondía o no el pago de la indemnización por maternidad (art. 182 LCT) en el caso de guarda de un niño con fines de adopción, y allí se recordó lo establecido en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, instrumento de jerarquía constitucional, que establece que:

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

El mismo derecho para contraer matrimonio;

El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;

(11) En este caso, la trabajadora, que había obtenido la guarda de cuatro menores cuya adopción había solicitado anteriormente, le peticiona a la empresa una licencia por el plazo de 45 días que le fue otorgada. Al reintegrarse a su puesto de trabajo, su empleadora le propone que renuncie a su empleo y ante la negativa de la accionante, fue despedida sin causa.

(12) CNAC. APEL. TRAB., Sala VII, Expte N° 8.854/08, “S., M. I. c/ Liderar Compañía General de Seguros SA y otros s/despido”, 21/09/2011.

Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;

Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que le permitan ejercer estos derechos;

Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial (art. 16, inc. 1).

Además se resaltó que la “Convención sobre los Derechos del Niño”, también de jerarquía constitucional, establece:

Los Estados Partes que reconocen o permiten el sistema de adopción cuidarán de que el interés superior del niño sea la consideración primordial y:

a) Velarán por que la adopción del niño sólo sea autorizada por las autoridades competentes, las que determinarán, con arreglo a las leyes y a los procedimientos aplicables y sobre la base de toda la información pertinente y fidedigna, que la adopción es admisible en vista de la situación jurídica del niño en relación con sus padres, parientes y representantes legales y que, cuando así se requiera, las personas interesadas hayan dado con conocimiento de causa su consentimiento a la adopción sobre la base del asesoramiento que pueda ser necesario (art. 21).

Por ende, en atención a los tratados mencionados y a lo dispuesto en la ley 24.714 de Asignaciones Familiares, se consideró que la adopción se encontraba equiparada jurídicamente con la maternidad.⁽¹³⁾

(13) CNAC. APEL. TRAB., SALA V, Expte. N° 13.904/2010, “AFG., M.E c/ Alianza Francesa s/ despido”, 08/05/2014.

Existen otras disposiciones que regulan la licencia por maternidad en caso de nacimiento de un hijo con discapacidad, sin importar qué tipo ni gravedad, como la ley 465 del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y, en otro ámbito, el Reglamento del Ministerio de la Defensa, que establece licencias parentales —para madre y/o padre, según cómo decidan organizarse familiarmente—, y licencias en el supuesto de nacimientos múltiples, algo muy común desde fines del siglo XX en razón de los tratamientos de fertilidad que, si bien en esa época eran realizados por las parejas bajo su propio costo, hoy, con la nueva legislación, son más accesibles y pueden generar más nacimientos numerosos, cuestiones que necesitan de una legislación protectoria que los incluya.⁽¹⁴⁾

5.1 | La ley 465 de la CABA⁽¹⁵⁾

La ley 465 de la CABA establece una licencia por maternidad más amplia para el caso en que los hijos nacieran con alguna discapacidad; y dispone que se otorgará, en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para todos los agentes públicos que se desempeñan en distintos poderes de la ciudad, entes autárquicos y descentralizados y organismos de control, una licencia especial de hasta 180 días corridos con goce íntegro de haberes, a partir del vencimiento del periodo de licencia por maternidad, en los casos en que los/las hijos/as nacieran con necesidades especiales.⁽¹⁶⁾ Asimismo, y como novedad, establece que este beneficio abarcará a la madre o al padre, indistintamente, y que se hará extensivo a los casos en los que la necesidad especial sobreviniera o se manifestara con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los seis años de edad.⁽¹⁷⁾ Por

(14) Ley 26.862 de Reproducción Médicamente Asistida, BO 26/06/2013. A través de ella se prevé el acceso integral a los procedimientos y técnicas de reproducción humana médicamente asistidos. Esta ley significó un gran avance y alivio para aquellas personas que no podían tener hijos y cuya capacidad económica les impedía acceder a este tipo de tratamientos.

(15) Ley 465, BO (CABA) 30/03/2004. Modificó los arts. 1° y 3° de la ley 360.

(16) Respetamos los términos utilizados por la norma, sin perjuicio de destacar que no compartimos dicha denominación ya que consideramos que el/la niño/a al nacer puede tener una discapacidad, pero no es algo identificatorio el hecho de tener necesidades especiales puesto que todas las personas al nacer tienen necesidades especiales. Además, el concepto indicado a utilizar es persona con discapacidad, según lo establecido específicamente por la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

(17) Esto se debe a que muchas discapacidades no son notorias hasta el momento en que el niño comienza la escuela y son detectadas ya sea durante el cursado del jardín de infantes y/o en el primer año de la escuela primaria.

su parte, el art. 2° de la ley en comentario avanza aún más al disponer que en el caso de guarda con miras a la adopción de un menor con necesidades especiales también se aplicará el beneficio establecido en la norma. De esta forma, la ley de la CABA regula una cobertura mayor y muy beneficiosa, ya que para el caso del nacimiento de un niño con discapacidad otorga una licencia que puede ser utilizada tanto por la madre como por el padre. A ello cabe agregarle la novedad de contemplar idéntica licencia en el caso de la adopción de un niño con discapacidad.⁽¹⁸⁾

5.2 | El régimen del Ministerio Público de la Defensa⁽¹⁹⁾

A través de la resolución DGN 1628/2010, la Defensora General de la Nación aprobó el “Régimen Jurídico para los Magistrados, funcionarios y empleados del Ministerio Público de la Defensa” (RJMPD).

En cuanto a la equidad de género y protección de los trabajadores con responsabilidades familiares, a fin de establecer las licencias correspondientes, se tuvo en cuenta que, a través de la ratificación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el Estado argentino se obligó a respetar y garantizar el ejercicio de los derechos bajo los principios de igualdad y no discriminación (arts. 1.1 y 2° CADH; y 2.1 y 2.2 PIDCP). Asimismo, al ratificar la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el Estado se obligó específicamente a eliminar la discriminación contra las mujeres y a adoptar todas las medidas apropiadas para modificar reglamentos, usos y prácticas que configuren dicha discriminación (art. 2.f. CEDAW), asegurar su pleno desarrollo y adelanto (art. 3° CEDAW), y modificar los patrones socioculturales de conducta con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios y prácticas basados en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (art. 5° CEDAW).⁽²⁰⁾

.....

(18) PRIORE, CLAUDIA, “Maternidad y discapacidad...”, *op. cit.*, pp. 986/987.

(19) En este punto, sólo trataremos lo dispuesto en materia de equidad de género y maternidad. Sobre las restantes modificaciones e incorporaciones efectuadas al RJMPD, ver ROCA, SANTIAGO, “El nuevo régimen jurídico del ministerio público de la defensa. Un paso más hacia la autonomía y el respeto a los derechos humanos”, en *La Ley*, 01/05/2011, p. 1.

(20) Resolución DGN 1271/2008, BO 10/09/2008, Cons., párr. 2.

A su vez, se tuvo en cuenta que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, a través del cual la Argentina se obligó a formular y llevar a cabo una política nacional que promoviera la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con el objeto de eliminar cualquier discriminación.

En este contexto, el nuevo “Régimen Jurídico para Magistrados...” contempla, expresamente, la equidad de género, como uno de los derechos fundamentales en las relaciones laborales en el Ministerio Público de la Defensa (art. 15, inc. I) RJMPD)

Dado que la CEDAW también obliga a los Estados a lograr el reconocimiento de la responsabilidad común del hombre y la mujer en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, a asegurarles los mismos derechos y responsabilidades como progenitores (arts 5.b y 16.1.c) y d), CEDAW), y a impedir la discriminación contra las mujeres por razones de maternidad, asegurando la vigencia del derecho a trabajar (art. 11.2, CEDAW). En el mismo sentido, la República Argentina adoptó el Convenio 156 de la OIT “Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares”, el cual reconoce que “para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia” y “la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares”, la Comisión sobre Temáticas de Género de la Defensoría General de la Nación realizó un trabajo en el año 2008 a través del cual se instrumentó una reforma al régimen de licencias vigente en ese entonces con el objetivo de avanzar hacia la igualdad real de oportunidades y de trato entre varones y mujeres y eliminar roles estereotipados basados en el género, facilitar el mejor cumplimiento de las responsabilidades familiares de los agentes y asegurar la no discriminación de las personas por su orientación sexual. Entre las reformas efectuadas desde 2008, podemos destacar que se ampliaron e incorporaron al régimen legal vigente las siguientes licencias:

- Licencia por maternidad: se elevó a cien (100) días, y en caso de parto múltiple, el período siguiente al mismo se amplía en diez (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero (arts. 68.2.a) y 76 RJMPD).

- Licencia por paternidad: se estableció que los agentes varones deben tomar una licencia de quince (15) días por nacimiento de hijo, que debe iniciar en el período comprendido entre el nacimiento y el día siguiente al del término de la licencia por maternidad de la madre. Este período, al igual que ocurre en el caso anterior, se amplía en cinco (5) días por cada alumbramiento posterior al primero, cuando se trata de parto múltiple (arts. 68.2.b) y 78 RJMPD).
- Licencias por visita y por tenencia con fines de adopción: en este caso se incorporó el reconocimiento al agente que pretende adoptar a uno o más niños que vivan en otra jurisdicción, el derecho a una licencia con goce de haberes hasta un máximo de quince (15) días laborales por año calendario para realizar las visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción hasta su otorgamiento por el juez competente. Asimismo, y al igual que la licencia por maternidad, se amplió a 100 días la licencia especial con goce de haberes para el/la agente que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños menores de edad con fines de adopción (arts. 68.2.c) y d), 80 y 81 RJMPD).
- Licencia por atención de hijos menores: se amplió hasta 60 días corridos, la licencia con goce de haberes del agente cuyo cónyuge o conviviente fallezca y tenga hijos menores de hasta siete (7) años de edad, sin perjuicio de la que le corresponda por duelo (arts. 68.e) y 82 RJMPD).
- Cambio de tareas y/o reducción horaria por maternidad: la agente que con motivo de su embarazo sufra una disminución de su capacidad de trabajo puede solicitar un cambio de tareas o una acorde reducción horaria (art. 77 RJMPD).

Asimismo, este nuevo régimen jurídico incorporó otras modificaciones con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones formuladas por la Organización Internacional del Trabajo, a través del citado Convenio 156, que reconoce que

los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales [y que] la necesidad de mejorar la condición de estos últimos mediante medidas que satisfagan necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general.

De este modo, su art. 3.1 dispone que:

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá

incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

6 | Mujer trabajadora y madre de un niño con discapacidad

En principio, debemos tener en cuenta que el nacimiento de un hijo con una enfermedad crónica y discapacitante tiene un gran impacto en su familia. Los padres, en general, se ven desbordados por una serie de vivencias muy estresantes que deshacen sus expectativas como así también alteran sus proyectos de vida.⁽²¹⁾ El impacto de la primera noticia, la sensación de desconcierto y la falta de proyecto humano para ese hijo son experiencias y emociones de los padres en los momentos iniciales de esa vida, lo que además lleva a afectar la dinámica de las relaciones intrafamiliares.

No se debe perder de vista que una persona con discapacidad necesita de muchos cuidados y, en general, la atención de una persona que esté a su lado casi constantemente, tarea que en general es asumida por la madre y quien, por esta razón, sin el debido acompañamiento del marido y/o de la sociedad, se ve privada de otros roles claves en su vida. Las reacciones de los padres frente al nacimiento de niños con discapacidad son diversas, pero podemos resumirlas en:

- etapa de conmoción y shock inicial;
- etapa de incredulidad o negación;
- etapa de intensa tristeza, ansiedad, frustración, impotencia e ira;
- etapa de equilibrio;
- etapa de reorganización.

.....

(21) LIMIÑANA GRAS, ROSA M. y CORBALÁN BERNÁ, JAVIER, "Mujer ante la discapacidad: Madres y afectadas", en Sánchez López (dir.) *Mujer y Salud. Familia, trabajo y sociedad*, Ediciones Díaz de Santos, 2003.

Tal como sostuvimos más arriba, el impacto del nacimiento de un niño con discapacidad ejerce una influencia importante en la estructura familiar y en la organización de su sistema vincular. A su vez, en la organización familiar tiene gran incidencia la variable “género” ya que, en la mayoría de los casos, la distribución del trabajo y la crianza de los hijos recae sobre la mujer, quien tiene que postergar su desarrollo personal y social, a veces, indefinidamente. Es por ello que una licencia especial, tanto para la madre como para el padre, sería fundamental para que puedan organizarse y realizar todas las averiguaciones pertinentes, tanto médicas como asistenciales —que les corresponde según lo estipulado en las leyes 22431 y 24901—, para que el/niño/a con discapacidad pueda tener una vida plena y feliz.

7 | Conclusión

Tal como hemos visto, la mujer que desea continuar con su rol de madre y trabajadora, en el caso de la discapacidad, se encuentra frente a tantas dificultades y exigencias externas como internas, que prácticamente no se pueden resistir humanamente. Lo mismo sucede en caso de nacimiento múltiple.

A fin de garantizar los derechos de las mujeres trabajadoras y madres de familia, lo ideal sería que todo lo referente a licencias esté contemplado en la Ley de Contrato de Trabajo. Pero sobre todo, tendría que pensarse en una modificación del texto del art. 177 que contemple no sólo una licencia para la madre trabajadora, sino que comprenda una licencia especial para el caso de nacimientos de niños/as con discapacidad, nacimientos múltiples y también para la adopción.

Ello sin perjuicio de la reforma del artículo referente a la licencia parental (art. 158 inc. a LCT) y a la reglamentación del art. 179 párrafo segundo en lo que se refiere a las salas maternas y guarderías en el establecimiento, que en mucho ayudarían a la organización familiar y a su unidad.

Además, no puede mantenerse la diferencia actual de los regímenes de licencias según el lugar donde se desempeñe el/la trabajador/a. Todas las personas deben tener igual derecho a gozar de una licencia especial tanto para el caso del nacimiento de un niño con discapacidad como en caso de nacimientos múltiples o si opta por la adopción. Y estas licencias

deben otorgarse también al padre pues ya quedó atrás la concepción de que las funciones fundamentales de la maternidad y el cuidado del grupo familiar eran constitutivos de la esencia femenina: hoy por hoy, el padre no solo quiere acompañar a su mujer en el tránsito de la maternidad sino que también quiere —y debe— ser partícipe de la vida de sus hijos.⁽²²⁾

Todo este cambio debe tenerse en cuenta en miras de lo dispuesto por el art. 14 bis CN, en el que se resalta que la ley establecerá la protección integral de la familia. Máxime cuando el propio art. 75 inc. 23 de la Constitución Nacional establece que corresponde al Poder Ejecutivo "... dictar un régimen de seguridad social especial e integral en protección del niño en situación de desamparo desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia...". Es que si tenemos en cuenta que, tradicionalmente, la familia es la célula de la sociedad y el contexto socializador por excelencia, si bregamos por su desarrollo y crecimiento, también lo hacemos para tener una sociedad más humana, más inclusiva y justa.

(22) Estas licencias, obviamente, deberán también preverse para el caso de los matrimonios igualitarios que decidan tener hijos y/o adoptarlos puesto que ya no puede dejarse de lado esta realidad.

Una visión positiva de algunos institutos previstos en la LCT

El “trabajo” y la “dignidad” desde el derecho del trabajo y la Doctrina Social de la Iglesia

por **RICARDO FRANCISCO SECO**⁽¹⁾

I | La Ley de Contrato de Trabajo

El gobierno constitucional de 1973 encargó la redacción de un anteproyecto de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, LCT) al abogado correntino radicado en Mar del Plata, Norberto Oscar Centeno. El Poder Ejecutivo nacional introdujo algunas modificaciones en su texto y lo remitió al Poder Legislativo. Allí, ambas Cámaras también introdujeron modificaciones. Finalmente, se sancionó la ley 20.744, que aprobó el Régimen de Contrato de Trabajo hace cuarenta años.⁽²⁾

.....

(1) Abogado y notario (UCC). Doctor en Derecho y Ciencias Sociales (UNC). Vocal de la Cámara CCTrab. y Flia., 7ª Circunscripción Judicial, Cruz del Eje. Profesor de grado de DTySS, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales (UCC). Profesor de posgrado. Publicista.

(2) Publicada en BO 27/09/1974, [en línea] <http://www.mecon.gov.ar>

De la exposición de motivos del Poder Ejecutivo que acompañó al proyecto fluye que esta no es una obra de creación: "si alguna pretensión no tiene esta ley es precisamente la de su originalidad. Es más una obra de recopilación que de creación, con el solo mérito que puede significar lo primero, en tanto se ha adoptado a todo el dispositivo de una sistemática y concepción común e inescindible".⁽³⁾

[La LCT] tomó como puntos de referencia la legislación existente al momento de su sanción, la jurisprudencia, doctrina nacional y extranjera que adaptó a la realidad, con un claro sentido de beneficio para el trabajador. A tal efecto, entre otros, consagró doctrinas surgidas de la doctrina judicial (en especial la de los tribunales de trabajo de Capital Federal y de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Buenos Aires). Dicha normativa, comprende la casi totalidad de los institutos jurídicos laborales actualizados a ese momento. La norma, sin duda alguna, constituye un hito fundamental en el desarrollo del derecho del trabajo en Argentina.⁽⁴⁾

Es ese un aspecto a señalar primeramente: **la LCT tuvo entre sus reconocidas fuentes a los fallos de los jueces.** La capacidad jurígena de la jurisprudencia aún puede advertirse en relación con el derecho del trabajo en general, vinculado íntimamente a una humana cuestión que toca la intimidad de la persona, como es el trabajo.⁽⁵⁾

Los jueces contribuyeron y contribuyen a la génesis, desarrollo y consolidación del derecho del trabajo como rama específica y autónoma del derecho, que cuenta con autonomía legislativa, doctrinal y didáctica. La magistratura laboral superó el carácter de mera boca de la ley para pasar a ser generadora de soluciones a partir de pocas normas que sirvieron para la regulación del trabajo dependiente en nuestro país, aunque es dable

(3) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, "Reflexiones, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y XIII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Paraná, 26 al 28 de agosto de 2004, [en línea] <http://www.asociacion.org.ar/eventos/celebrados/listado/AntonioVazquezVialard.pdf>

(4) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, "Reflexiones, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo...", *op. cit.*

(5) En este sentido, ver CSJN, "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA SA s/despido", 14/09/2004.

reconocer que en algunos casos y en distintos tiempos ha habido fallos regresivos.

Se volcó esa tarea pretoriana en la LCT que, reiteramos, aún no ha concluido y nunca concluirá mientras el hombre sea hombre y se defina como un ser social que trabaja.

Empero, muy pronto el gobierno de facto surgido en 1976 modificó profundamente varias disposiciones de la LCT original a través de la regla estatal 21.297. A su vez el decreto 390/1976⁽⁶⁾ ordenó el texto de la LCT. El mensaje que acompañó el proyecto que aprobó el gobierno de facto expresa que aquel tenía el objetivo de realizar retoques a fin de restablecer reglas de juego para regular relaciones armónicas en el ámbito del trabajo. Dijo también que la reforma solo constituía "un instrumento dirigido a corregir excesos y vicios a reconstruir en el campo laboral a través de las relaciones individuales de trabajo".⁽⁷⁾

La LCT es ya cuarentona. Ha superado con creces su mayoría. No ha llegado a la actualidad como originalmente fue sancionada, principalmente por obra de la reforma del gobierno militar, pero también por muchas otras reformas de menor alcance que sufriera durante su largo lapso de vigencia. Pero en los últimos tiempos ha habido reformas que implican un progresivo regreso a sus normas originales.

La celebración de los cuarenta años de la LCT es una excelente ocasión para recordar y homenajear a su mentor, **Norberto Oscar Centeno**, abogado laboralista, reconocido jurista. Fue secuestrado junto con otros colegas en la denominada "La noche de las corbatas", el 7 de julio de 1977. Fue torturado y luego asesinado. Su cadáver fue encontrado pocos días después.⁽⁸⁾

Centeno es un ejemplo paradigmático de que ser abogado y defensor de los derechos de los trabajadores puede poner en juego hasta la propia vida.

.....

(6) Decreto 390/1976, BO 21/05/1976.

(7) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *op. cit.*

(8) LA VOZ DEL INTERIOR, Córdoba, 20 de septiembre de 2004, 5 A.

2 | La LCT, sus influencias y su ideología

2.1 |

Como se anticipara, la LCT “no es una obra de creación”, sino que recibe las enseñanzas de la doctrina, jurisprudencia y de la experiencia.⁽⁹⁾ La LCT es “una expresión ordenada de la enorme construcción que jueces y doctrinarios del trabajo hicieron desde que en 1934 se sancionó la ley 11.729 modificatoria de siete artículos del Código de Comercio. Esa creación de 40 años quedó atrapada en la LCT, lo cual significó un gran adelanto en materia de técnica legislativa”.⁽¹⁰⁾

La LCT no fue ajena al momento en que se vivía cuando ella se dictó: la recuperación de la democracia en 1973 y la asunción del Partido Justicialista al gobierno luego de dieciocho años de proscripciones.

Centeno incluyó en el texto legislativo sancionado el resultado de la ideología a la que adhería, “una importante influencia de la legislación y doctrina alemana e italiana”,⁽¹¹⁾ en especial en algunos temas.

2.2 |

Desde la filosofía perenne se dice que todo ser obra por un fin, y el fin es concebido como razón de bien. Cuando el legislador de 1974 sancionó la LCT, perseguía una finalidad común al derecho del trabajo en cuanto a que este pretende “corregir una situación de desbalance en el ‘orden de repartos’ de la relación individual que, tradicionalmente, había sido impuesta por el empleador”.⁽¹²⁾ Para superar “la autonomía de la voluntad” donde prevalecía la voluntad del más fuerte, se pasó a “un nuevo ordenamiento legal según el cual aquella relación está sujeta a mínimos inderogables e irrenunciables (impuestos por la ley o el convenio colectivo de trabajo)”, donde no siempre ellos “responden a una equitativa reparti-

(9) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *op. cit.*

(10) SAPPÍA, JORGE J., “Sigue siendo valiosa”, *op. cit.*

(11) MORANDO, JUAN CARLOS E., “La noción de empresa en la ley de contrato de trabajo”, *DT*, 1993-A, 133.

(12) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *op. cit.*

ción (no solo en el orden económico, sino en el trato debido que debería surgir de una relación humana)".⁽¹³⁾ Además el legislador debía atender a la realidad socio-económica de la época, multifacética.

2.3 |

En 1974, aunque muchos en esta parte del mundo no nos diéramos cuenta —algunos por la escasa edad que en ese entonces teníamos— estaban finalizando los llamados "Treinta años gloriosos", que se extendieron desde el fin de la Segunda Gran Guerra en adelante. Sumergido en la crisis petrolera (1973-1975), el mundo comenzaba la posterior debacle del "Estado de Bienestar" montada principalmente en Europa y, luego de aquella guerra, exportada como modelo. Además empezaba una época de cambios nunca vistos en su profundidad y en su extensión, los que llegarían hasta nuestros días, ya entrado el tercer milenio.

Estos cambios se potenciaron con la "globalización", fenómeno actual particular que se desencadenó en 1985 aproximadamente, y que se empezó a acelerar con la caída del Muro de Berlín y la implosión del colectivismo, hasta el ingreso del siglo XXI.⁽¹⁴⁾

Los paradigmas productivos anteriores fueron el fordismo y el taylorismo, los "que, en cierta manera, determinaron las líneas fundamentales del proceso de producción en el sector secundario".⁽¹⁵⁾

El modelo productivo y de relación laboral en la industria era la gran empresa, donde la fábrica constituía el centro de producción. Sobre él se perfiló el concepto de empleador y trabajador, y por ende se estableció un estatuto legal único, uniforme.

En esos "treinta años gloriosos" la actividad productiva se realizaba tomando como modelo "las grandes empresas industriales con producción en serie, organizadas en forma centralizada y jerárquica, en la que todos los que trabajaban en ellas, lo hacían a un mismo tiempo, en un mismo

.....

(13) MORANDO, JUAN CARLOS E., "La noción de empresa en la ley de contrato de trabajo", *op. cit.*

(14) SECO, RICARDO FRANCISCO, "La globalización y la Doctrina Social de la Iglesia", *Foro de Córdoba*, n° 82, p. 315.

(15) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *op. cit.*

lugar, a las órdenes directa de la dirección de la empresa, a ciclo completo y con empleo estable".⁽¹⁶⁾

Era la fábrica el centro de producción de bienes. En ella el empresario adoptaba la decisión sobre qué y cómo producir, controlaba el proceso de trabajo y coordinaba las prestaciones laborales.⁽¹⁷⁾ En el taller trabajaban distintas personas usando máquinas, lo que implicaba una particular relación de cohesión social y solidaridad entre los que tenían la misma actividad.

Para la defensa de los derechos de los trabajadores en la relación de trabajo, y además en un ámbito de mayor influencia, aparecieron los sindicatos. En nuestro país se potenciaron en la década del cuarenta del siglo pasado, cuando se configura, con sus luces y sombras, el llamado "modelo sindical argentino".

Tal era la realidad productiva de aquella época, por lo que la LCT, siguiendo el esquema de otras leyes laborales anteriores, "diseñó un tipo de contrato prevalente, por tiempo indeterminado, como si lo fuera con un solo empleador y para toda la vida, lo que condecía con el tipo de producción económica de la primera parte del siglo XX".⁽¹⁸⁾

En 1974 nos encontrábamos en una realidad nacional donde podía hablarse de una "'sociedad del empleo', en razón de una situación de plena ocupación de la fuerza de trabajo".⁽¹⁹⁾ Respecto del pleno empleo, esto significaba que había una tasa de desempleo de un 4%; o de entre el 2,5% al 4%, o del 3% al 5% de la población activa.

Los trabajadores de la época mencionada recibieron grandes ventajas en razón de esa situación de excedencia.

El funcionamiento exitoso de este modelo de producción se sostenía en una demanda creciente formulada a mercados masivos

.....

(16) *Ibid.*

(17) *Ibid.*

(18) *Ibid.*

(19) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, "Ayer, hoy y mañana en el derecho del trabajo", en *Revista Relaciones Laborales y Seguridad Social*, n° 1, año I, 1995, p. 49; CHAMORRO GRECA, HILDA, "Aspectos sociales del desempleo", en Palomino, Teodosio, *El Derecho del Trabajo. La automatización y el desempleo*, Lima, Juris Laboral, 1986, p. 117; TORRES BRIZUELA, CÉSAR A., "Desempleo, tecnología y seguridad social", en Palomino, Teodosio, *El Derecho del Trabajo. La automatización y el desempleo*, Juris Laboral, Lima, 1986, p. 137.

de la economía industrializada. Esta aseguraba la absorción continua de una oferta creciente, competitiva, gracias al aumento de productividad que el sistema brindaba, lo que, en razón de la escasez de la mano de obra, facilitaba aumentos de salario.⁽²⁰⁾

3 | Visión positiva de la recepción en la LCT de algunos institutos desde el derecho del trabajo y la Doctrina Social de la Iglesia (DSI)⁽²¹⁾

3.1 | El concepto de trabajo

La LCT, bien temprano, en su art. 4°, expresa un concepto de trabajo dependiente o dirigido o por cuenta ajena, e incluso del objeto del contrato de trabajo que la ley regula y dice:

Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.⁽²²⁾

Corroborando ese concepto, el art. 7° de la LCT se refiere a la nulidad del pacto de condiciones menos favorables para el trabajador que las que

(20) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, "Ayer, hoy y mañana en el derecho del trabajo", *op. cit.*

(21) Una definición de la Doctrina Social de la Iglesia muy escueta pero precisa dice: "conjunto de las declaraciones oficiales del magisterio acerca de las relaciones sociales". Otra, clásica, que pertenece a Mons. E. Guerry, que aún conserva su validez, pero debe ser completada con otros elementos que aparecieron en el Magisterio posterior a su formulación, la define como el "conjunto sistemático de verdades, valores y normas, que el Magisterio vivo de la Iglesia —fundándose en el derecho natural y en la Revelación— aplica a los problemas sociales de cada época, a fin de ayudar —según la manera propia de la Iglesia— a los pueblos y gobernantes, a construir una sociedad más humana, más conforme a los planes de Dios sobre el mundo". Guerry, E., "La Doctrine Sociale de l'Eglise", París 1962, p.13, citada por FARREL, GERARDO, *Doctrina Social de la Iglesia*, Bs. As., Guadalupe, 1983, p. 20.

(22) Ley 20.744, Título I, art. 4°, Bs. As., 13/05/1976.

indican la ley, las convenciones colectivas de trabajo, o laudos con fuerza de tales.

Asimismo el art. 9º se vincula al *in dubio pro operario iuris* y ahora, con la reforma, de nuevo al *facti*.

En esa misma línea se halla el art. 11, referido a los principios de interpretación de la ley, que dice que en su caso se decidirá por los principios de la justicia social, los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

La definición del objeto del contrato de trabajo que hace el art. 4º de la LCT no puede hacernos ignorar que este también implica una relación de intercambio entre empleador y trabajador —parte más débil de la relación laboral, hiposuficiente— y que existen, en muchos casos, severas limitaciones a la libertad del trabajador. Pues usualmente carece de libertad para escoger dónde, cómo, cuándo y para quién hacerlo. También al trabajador le interesa un fin económico primario, conseguir una remuneración y, además, otras prestaciones. Precisamente esas limitaciones a la libertad del trabajador son las que justifican la existencia del derecho del trabajo.⁽²³⁾

La enseñanza magisterial de la Iglesia ha entendido que los bienes materiales han sido destinados por el Creador a satisfacer las necesidades e indigencias de las personas y ellos resultan útiles para este a través del trabajo.

El trabajo es, entonces, el instrumento ordinario que el hombre posee para apropiarse de los bienes. Este carácter laboral del derecho de propiedad es insinuado en forma inequívoca ya en los primeros capítulos del Génesis:⁽²⁴⁾ “Yahvé Dios tomó al hombre y lo puso en medio del jardín para que lo cultivase y guardase”;⁽²⁵⁾ “Dominad y someted la tierra”.⁽²⁶⁾

(23) ACKERMAN, MARIO, “Un futuro para el Derecho del Trabajo”, en AA.VV., *Ensayos sobre el futuro del derecho del trabajo*, Bs. As., Zavallía, 1997, p. 13.

(24) Génesis: 1, 28.

(25) Génesis: 2, 15.

(26) CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ORIENTACIÓN SOCIAL, *Comunión y Participación - Introducción a la enseñanza social de la Iglesia*, Bs. As., Guadalupe, 1983, p. 325.

Como valor económico, trabajo es “toda actividad ejecutiva o directiva ordenada a la transformación de los bienes materiales destinados a satisfacer las necesidades de la vida humana”. También “trabajar es ocuparse de alguna actividad con el objeto de adquirir las cosas necesarias para los usos diversos de la vida y, sobre todo, para la propia conservación”.⁽²⁷⁾

Dentro de una visión cristiana del hombre, el mundo, creado por Dios para el servicio de la humanidad, ofrece sus frutos a través de la actividad del ser humano para dominar la naturaleza. A esa actividad llamamos trabajo. Como actividad que procede de la persona, que brota de la interioridad de su inteligencia y de su libertad, el trabajo es expresión de un “proyecto”, manifestación de unos fines y de unos medios y, por tanto, no exentos de valores y exigencias éticas. Porque el trabajo es actividad humana, es decir, consciente y querida, o sea, actividad por la cual el hombre sabe lo que pretende al trabajar y quiere hacerlo, por ello el trabajo es susceptible de ser vinculado como fruto del absoluto creado frente al Absoluto creador. En otros términos, en el trabajo se da también el espacio del encuentro con la gracia o del rechazo de ella por el pecado.⁽²⁸⁾

El trabajo importa:

uno de los más significativos “puentes” que unen la interioridad subjetiva —lo individual de la persona— con la exterioridad social —lo social de la persona—. Por el trabajo, la persona establece una serie de relaciones con el mundo, con los demás y con Dios mismo. Por la importancia que tiene, por tanto como manifestación de la unidad de la persona en la diversidad de sus relaciones, el trabajo sirve para definir al ser humano, para caracterizar su existencia.⁽²⁹⁾

(27) ACKERMAN, MARIO, “Un futuro para el Derecho del Trabajo”, *op. cit.*

(28) ANTONCICH, JOSÉ; MUNÁRRIZ, MIGUEL, *La Doctrina Social de la Iglesia. Colección Cristianismo y Sociedad*, Bs. As., Ediciones Paulinas, 1987, pp. 105/108.

(29) *Ibid.*

Juan Pablo II, papa que fue trabajador en su juventud, en la introducción de su encíclica *Laborem exercens* (en adelante, *LE*) del 14 de setiembre de 1981 —completamente dedicada al trabajo, aunque posterior a la LCT— define al hombre como “ser que trabaja”. De ese modo explicita en qué consiste la racionalidad humana que definía la filosofía griega. “El trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza”.⁽³⁰⁾

El trabajo es considerado como “índice de toda actividad humana” por lo cual se “constituye en algo así como un ‘nudo’ que amarra múltiples relaciones de la persona solidaria y que lo revela como tal. El trabajo es el medio de ejercer el dominio del hombre sobre la naturaleza. Precisamente en este dominar el mundo se evidencia la semejanza de Dios en el hombre...”.⁽³¹⁾

“El trabajo es una de las características que definen al hombre como Señor del mundo, hermano de los demás —o esclavo de ellas cuando el trabajo es explotado— y adorador de Dios, sometiénzose a sus designios y ofreciéndole el fruto de sus trabajos en holocausto”. El trabajo:

nos abre a la dimensión económica en cuanto producción y distribución de bienes que sirven a la persona humana. Nos abre también a la dimensión política, pues los conflictos históricos entre trabajo y capital han surgido de la tentación de explotar el trabajo y de la conciencia de su valor y la exigencia de defenderlo ante la explotación. Junto con estas dimensiones, el trabajo nos abre también el campo de la espiritualidad, por la comunión de los esfuerzos con Cristo trabajador y por la intencionalidad de los trabajos que quieren hacer presente el reino.⁽³²⁾

(30) *Ibid.*

(31) [En línea] http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html. Publicada recién el 14 de setiembre de 1981 a raíz del atentado que sufrió en contra de su vida Juan Pablo II, el 13 de mayo de ese año.

(32) *Ibid.*

3.1.1. El trabajo, clave de la cuestión social

En el prelude de la encíclica *LE*,⁽³³⁾ Juan Pablo II ensaya una definición del trabajo. Esclarece cuál es el significado que le otorga:

(...) trabajo significa todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características y circunstancias; significa toda actividad humana que se puede o se debe reconocer como trabajo entre las múltiples actividades de las que el hombre es capaz y a las que está predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad. Hecho a imagen y semejanza de Dios en el mundo visible y puesto en él para que dominase la tierra, el hombre está por ello, desde el principio llamado al trabajo. El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar, solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia sobre la tierra. De este modo el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este significado determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza.

En *LE*,²⁽³⁴⁾ hay una afirmación tajante y novedosa: "Ciertamente el trabajo, en cuanto problema del hombre, ocupa el centro mismo de la cuestión social...".

Hay una línea principal en el desarrollo de los documentos pontificios del Magisterio Social que se refieren al trabajo, pero Juan Pablo II agrega: "Si en el pasado, como centro de tal cuestión se ponía de relieve ante todo el problema de la 'clase', en época más reciente se coloca en primer plano el problema del 'mundo', exigiendo considerar el análisis de las desigualdades e injusticias en el ámbito mundial".

.....
(33) *Ibid.*

(34) *Ibid.*

En la encíclica pretende poner de relieve:

que el trabajo humano es una clave, quizás la clave esencial, de toda la cuestión social, si tratamos de verla verdaderamente desde el punto de vista del bien del hombre. Y si la solución, o mejor, la solución gradual de la cuestión social, que se presenta de nuevo constantemente y se hace cada vez más compleja, debe buscarse en la dirección de "hacer la vida humana más humana", entonces la clave, que es el trabajo humano, adquiere una importancia fundamental y decisiva.

En *LE*, 4⁽³⁵⁾ el Papa parte del libro del Génesis y menciona que "la Iglesia está convencida de que el trabajo constituye una dimensión fundamental de la existencia del hombre sobre la tierra", convicción que surge de las diversas ciencias dedicadas al estudio del hombre como de la Palabra de Dios revelada de la cual la Iglesia las saca. Por este motivo, ella se dirige al hombre tratando "de expresar los designios eternos y los destinos trascendentes que el Dios vivo, Creador y Redentor ha unido al hombre". Desde las primeras páginas del Génesis la Iglesia halla:

la fuente de su convicción según la cual el trabajo constituye una dimensión fundamental de la existencia humana sobre la tierra, cuando el hombre "hecho a imagen de Dios (...) varón y hembra" siente las palabras: "procread y multiplicaos, y henchid la tierra; sometedla", aunque estas palabras no se refieren directa y explícitamente al trabajo, indirectamente ya se lo indican sin duda alguna como una actividad a desarrollar en el mundo. Más aún, demuestran su misma esencia más profunda. El hombre es la imagen de Dios, entre otros motivos por el mandato recibido de su Creador de someter y dominar la tierra. En la realización de este mandato, todo ser humano refleja la acción misma del Creador del universo. El trabajo entendido como una actividad "transitiva", es decir, de tal naturaleza que, empezando en el sujeto humano, está dirigido hacia un objeto externo, supone un dominio específico del hombre sobre la "tierra" y a la vez confirma y desarrolla este dominio...

palabras bíblicas de las que el Papa dice que no dejan de ser actuales, abarcan todas las épocas.

(35) *Ibid.*

Insiste en que el proceso del trabajo, es “al mismo tiempo universal: abarca a todos los hombres, a cada generación, a cada fase del desarrollo económico y cultural, y a la vez es un proceso que se actúa en cada hombre, en cada sujeto humano consciente”.

3.1.2. Los dos sentidos del trabajo

Se vinculan con “una distinción básica, fundamental” que recorre toda la encíclica *Laborem exercens*, y es “al mismo tiempo fundamento de toda consideración moral, sobre esta dimensión fundamental del hombre, que es el trabajo. Y es la distinción entre considerar el trabajo en sentido objetivo, es decir la técnica, y el considerar el trabajo en sentido subjetivo, es decir al hombre como sujeto del trabajo”.⁽³⁶⁾

El trabajo en sentido objetivo es la técnica. Se entiende a la técnica como “el conjunto de instrumentos de los que el hombre se vale en su trabajo”. A partir de allí habla de la ambivalencia de aquella, pues es “... aliada del hombre. Ella le facilita el trabajo, lo perfecciona, lo acelera y lo multiplica. Ella fomenta el aumento de la calidad de productos del trabajo y perfecciona incluso la calidad de muchos de ellos”. Pero también el Papa destaca que la técnica a veces:

... puede transformarse de aliada en adversaria del hombre, como cuando la mecanización del trabajo “suplanta” al hombre, quitándole toda satisfacción personal y el estímulo a la creatividad y responsabilidad; cuando quita el puesto de trabajo a muchos trabajadores ocupados, o cuando mediante la exaltación de la máquina reduce al hombre a ser su esclavo.

El trabajo en sentido subjetivo es el hombre, sujeto del trabajo, según *LE*, 6⁽³⁷⁾ persona, digno, imagen y semejanza de Dios. Postula la preeminencia del sentido subjetivo del trabajo cuando dice:

... el primer fundamento del valor del trabajo es el hombre mismo, su sujeto. A esto va unida inmediatamente una conse-

(36) MUSTO, FRANCISCO OSVALDO, en Musto, Francisco Osvaldo; Lumerman, Juan Pedro; Strada, Ángel, *La dignidad del trabajo humano. Comentario a 'Laborem Exercens' de Juan Pablo II, Guadalupe*, Bs. As., 1983, p. 19. La distinción había sido anticipada de algún modo en su laureada tesis doctoral por VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *El trabajo humano*, Bs. As., Eudeba, 1970.

(37) [En línea] http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html

cuencia muy importante de naturaleza ética: es cierto que el hombre está destinado y llamado al trabajo; pero, ante todo, el trabajo está 'en función del hombre' y no el hombre 'en función del trabajo'. Con esta conclusión se llega a reconocer la preeminencia del significado subjetivo del trabajo sobre el significado objetivo. Dado este modo de entender, y suponiendo que algunos trabajos realizados por los hombres puedan tener un valor objetivo más o menos grande, sin embargo queremos poner en evidencia que cada uno de ellos se mide sobre todo con el metro de la dignidad del sujeto mismo que lo realiza. A su vez, independientemente del trabajo que cada hombre realiza, y suponiendo que ello constituya una finalidad —a veces muy exigente— de su obrar, esta finalidad no posee un significado definitivo por sí mismo. De hecho, a fin de cuentas, la finalidad del trabajo, de cualquier trabajo realizado por el hombre —aunque fuera el trabajo "más corriente", más monótono en la escala del modo común de valorar, e incluso el que más margina— permanece siempre el hombre mismo.

Se menciona en *LE*, 7⁽³⁸⁾ que se da una amenaza al justo orden de valores. Juan Pablo II encuentra que desde el comienzo de la era industrial,

... la verdad cristiana sobre el trabajo debía contraponerse a las diversas corrientes del pensamiento materialista y economicista [pues para algunos] el trabajo se entendía y se trataba como una especie de "mercancía", que el trabajador —especialmente el obrero de la industria— vende al empresario, que es a la vez poseedor del capital, o sea del conjunto de los instrumentos de trabajo y de los medios que hacen posible la producción...

Refiere que hubo diversas formas de capitalismo y de colectivismo, que asumieron esta también diversa interacción entre trabajo y capital, y que atendieron a nuevos elementos como consecuencia de las circunstancias concretas.

Plantea que:

... se da una confusión, e incluso una inversión del orden establecido desde el comienzo con las palabras del libro del Génesis: el hombre es considerado como un instrumento de pro-

.....
(38) *Ibid.*

ducción, mientras él —él solo, independientemente del trabajo que realiza— debería ser tratado como sujeto eficiente y su verdadero artífice y creador. Precisamente tal inversión de orden, prescindiendo del programa y de la denominación según la cual se realiza, merecería el nombre de “capitalismo” en el sentido indicado más adelante con mayor amplitud (...) El error del capitalismo primitivo puede repetirse donde quiera que el hombre sea tratado de alguna manera a la par de todo el complejo de los medios materiales de producción, como un instrumento y no según la dignidad de su trabajo, o sea sujeto y autor, y por consiguiente, como verdadero fin de todo proceso productivo.

Concluye el número afirmando que:

Esta concepción también debería encontrar un puesto central en toda la esfera de la política social y económica, tanto en el ámbito de cada uno de los países, como en el más amplio de las relaciones internacionales e intercontinentales, con particular referencia a las tensiones que se delinean en el mundo, no solo en el eje Oriente-Occidente, también en el del Norte-Sur.

3.1.3. El significado cocreador del trabajo humano

Juan Pablo II en *LE*, 25⁽³⁹⁾ recurre en primer término a la enseñanza del Concilio Vaticano II en *Gaudium et Spes*,⁽⁴⁰⁾ 34 para precisar ese significado del trabajo:

... actividad humana individual y colectiva o el conjunto ingente de esfuerzos realizados por el hombre a lo largo de los siglos para lograr mejores condiciones de vida, considerado en sí mismo, responde a la voluntad de Dios. Creado a imagen de Dios, recibió el mandato de gobernar el mundo en la justicia y santidad, sometiendo a sí la tierra y cuanto en ella se contiene y de orientar a Dios la propia persona y el universo entero, reconociendo a Dios como Creador de todo, de modo que con el sometimiento de todas las cosas al hombre sea admirable el nombre de Dios en el mundo.

(39) *Ibid.*

(40) [En línea] http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html

Resume el Papa que en esa Palabra de la divina Revelación está inscrita la verdad fundamental: "... el hombre, creado a imagen de Dios, mediante su trabajo participa en la obra del Creador, y, según la medida de sus propias posibilidades, en cierto sentido, continúa desarrollándola y la completa, avanzado cada vez más en el descubrimiento de los recursos y de los valores encerrados en todo lo creado".

Agrega el Pontífice que desde el comienzo del Génesis se ve "... la obra de la creación (...) bajo la forma de un 'trabajo' realizado por Dios durante seis días, para 'descansar' el séptimo".⁽⁴¹⁾ Recurre también al último libro de la Sagrada Escritura donde se habla del "trabajo creativo" de Dios —"Grandes y estupendas son tus obras, Señor, Dios Todopoderoso"—,⁽⁴²⁾ de manera análoga al libro del Génesis cuando al final de cada día de la creación se finaliza con la afirmación "Y vio Dios ser bueno".

Seguidamente, el Papa menciona:

Esta descripción de la creación, que encontramos ya en el primer capítulo del libro del Génesis es, a su vez, en cierto sentido el primer "evangelio del trabajo". Ella demuestra, en efecto, en qué consiste su dignidad; enseña que el hombre, trabajando, debe imitar a Dios, su Creador, porque lleva consigo —él solo— el elemento singular de la semejanza con Él. El hombre tiene que imitar a Dios tanto trabajando como descansando, dado que Dios mismo ha querido presentarle la propia obra creadora bajo la forma del trabajo y reposo. Esta obra de Dios en el mundo continúa sin cesar, tal como lo atestiguan las palabras de Cristo: "Mi Padre sigue obrando todavía...";⁽⁴³⁾ obra con la fuerza creadora, sosteniendo en la existencia al mundo que ha llamado de la nada al ser, y obra con la fuerza salvífica en los corazones de los hombres, a quienes ha destinado desde el principio al "descanso" en unión consigo mismo, en la "casa del Padre". Por lo tanto, el trabajo humano no solo exige el descanso cada siete días, sino que además no puede consistir en el mero ejercicio de las fuerzas humanas en una acción exterior; debe

(41) Génesis: 1 y 2; Éxodo: 20, 8.11; Deuteronomio: 5, 12-14.

(42) Apocalipsis: 15,3.

(43) Juan: 5, 17.

dejar un espacio interior, donde el hombre, convirtiéndose cada vez más en lo que por voluntad divina tiene que ser, se va preparando a aquel “descanso” que el Señor reserva a sus siervos.

La afirmación del Pontífice es clara conciencia de que el trabajo humano es una participación en la obra de Dios, que debe llegar, como enseña el Concilio, incluso a los “quehaceres más ordinarios”, y que las victorias del hombre son signos de la grandeza de Dios y consecuencias de su inefable designio.

Resume su enseñanza diciendo que: “La conciencia de que a través del trabajo el hombre participa en la obra de la creación, constituye el móvil más profundo para emprenderlo en varios sectores”.

3.2 | La dignidad de la persona humana⁽⁴⁴⁾

3.2.1. La dignidad y la LCT

La LCT establece normas que aseguran las condiciones necesarias a fin de evitar daños físicos y morales al trabajador, el respeto de su dignidad como persona y derecho a participar.⁽⁴⁵⁾ En varias disposiciones se hace expresa referencia a los “derechos personales”, dignidad del trabajador, su salud “intelectual y moral”, “aptitud psíquica”, en especial se corresponden con el Título II, capítulo VII, en el que se determina el complejo de derechos y deberes de las partes vinculadas por la relación laboral.⁽⁴⁶⁾

- a. La LCT define al trabajo como una “actividad creadora del hombre”.⁽⁴⁷⁾
- b. La facultad de dirección del trabajo de los dependientes que se le reconoce al empleador se encuentra limitada dentro de los parámetros propios de su “carácter funcional”, no podría ser despótica, arbitraria, sino que tiene que

(44) Lo hemos tratado con profusión en SECO, RICARDO FRANCISCO, “Un contenido para los términos ‘dignidad de la persona humana’. Aportes desde el derecho del trabajo y el pensamiento social cristiano”, en *Revista Derecho Laboral*, t. LIII, n° 239, julio-setiembre de 2010, FCU, Montevideo, p. 459.

(45) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, “Ayer, hoy y mañana en el derecho del trabajo”, *op. cit.*

(46) SECO, RICARDO FRANCISCO, “Un contenido para los términos ‘dignidad de la persona humana’..., *op. cit.*

(47) Ley 20.744, Título I, art. 4°, *cit.*

tener un justificativo, “a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción”, “preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”⁽⁴⁸⁾ (ahora, 65 LCT). Implica una clara alusión a los derechos que corresponden al empleado en su carácter de persona.

“La citada facultad no puede traducirse en la implementación de formas o modalidades que causen perjuicio ‘moral al trabajador’. Más aún, su ejercicio debe mantenerse dentro de los límites que aseguren ‘el respeto debido a la dignidad del trabajador’ y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso de derecho”⁽⁴⁹⁾ (arts. 65; 70 y cc, LCT, en su actual redacción).

El desconocimiento de esa obligación legal:

legítima al empleado para que, además de negarse a la realización del acto que se le ha ordenado, que viola su derecho, deduzca las acciones pertinentes a fin de que se declare la nulidad de la decisión adoptada al efecto, y se restablezcan las condiciones anteriores (arg. art. 18, CC), o en su caso, previa intimación —cuando ella correspondiere a fin de hacer cesar el desconocimiento del derecho—, a considerarse en situación de despido indirecto,

como prevé el actual art. 242 LCT. La persona humana en su integralidad —cuerpo y alma— se encuentra abarcada en la norma que tutela la dignidad y vida moral del trabajador.

Según el art. 65 LCT actual, el empleador debe ejercer sus facultades de dirección y organización empresaria con “carácter funcional”, con especial atención a la “preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”, razonablemente, de modo que, tal como lo especifica el art. 66 LCT actual, no se “alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicios material ni moral al trabajador”.

- c. Dicha dignidad se halla referida en la LCT que prevé que “cuando se utilizan controles personales a fin de evitar los “robos hormigas”, estos “deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción”. Solo se admite que se los realice “por medio de selección automática, destinados a la totalidad del personal”,⁽⁵⁰⁾ con lo cual se impide su uso discriminatorio en perjuicio de determinadas personas.⁽⁵¹⁾

(48) SECO, RICARDO FRANCISCO, “Un contenido para los términos ‘dignidad de la persona humana’..., *op. cit.*

(49) *Ibid.*

(50) Ley 20.744, art. 70, *cit.*

(51) SECO, RICARDO F., “Un contenido para los términos ‘dignidad de la persona humana’..., *op. cit.*

La aplicación de dichos sistemas al personal femenino debe hacerse exclusivamente por "personas de su mismo sexo".⁽⁵²⁾ Se trata de evitar el empleo de medios que, ya sea por el modo en que se ejercen o por su aplicación, resulten lesivos a la dignidad del trabajador.⁽⁵³⁾

Si el empleador usa un sistema de control del personal, no puede disponer de aquellos que "afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador".⁽⁵⁴⁾ Cuando el empleador provea al trabajador de alimentos o habitación, debe velar, en el primer caso, para que sea "sano y suficiente" y, en el último, adecuado a las necesidades del trabajador y su familia.⁽⁵⁵⁾ Debe asegurar al empleado el "goce íntegro y oportuno de los beneficios" que establecen las normas —incluidas las de Seguridad Social—, en cuanto le imponen una obligación.⁽⁵⁶⁾ Además debe dispensar "igual trato en identidad de situaciones" y no hacer "discriminaciones arbitrarias".⁽⁵⁷⁾

- d. El respeto por la dignidad del trabajador debe aplicarse en lo que hace a los reconocimientos médicos, sea a los exámenes prelaborales y periódicos de control, como a los de verificación de estados de enfermedad y embarazo.⁽⁵⁸⁾

... solo pueden ejercerlos profesionales habilitados al efecto por la autoridad respectiva; deben realizarse de manera que se guarde el respeto a la persona del trabajador. Los médicos deben limitarse a controlar la existencia de la causa que, según lo indica el empleado, motiva su inasistencia y da derecho a una licencia (de manera que esa actitud no constituye un incumplimiento contractual).⁽⁵⁹⁾

- e. La LCT además prevé "la ilegitimidad de la realización por parte del empleador —durante el contrato o con miras a su disolución—, de 'encuestas o pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales'".⁽⁶⁰⁾ No puede obligar a sus empleados "a manifestar sus opiniones políticas, religiosas o sindicales".⁽⁶¹⁾

(52) Ley 20.744, art. 70.

(53) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, "Ayer, hoy y mañana en el derecho del trabajo", *op. cit.*

(54) Ley 20.744, art. 72.

(55) *Ibid.*, art. 77.

(56) *Ibid.*, arts. 79, 80.

(57) *Ibid.*, art. 81.

(58) *Ibid.*, arts. 210, 212.

(59) *Ibid.*

(60) Ley 20.744, art. 73.

(61) *Ibid.*

De ese modo se reserva el derecho a la intimidad, ámbito solo reservado a Dios y exento de la autoridad de los magistrados⁽⁶²⁾, incluso del empleador.⁽⁶³⁾ Véase la distinción de territorios dentro de la empresa que señala Supiot, sean los lugares de franquicia, los lugares de transición y los lugares de producción.⁽⁶⁴⁾

- f. El art. 75 LCT, reformado por la Ley 24.557, sobre Riesgos de Trabajo (LRT), se refiere al alcance del deber de seguridad que incumbe al empleador. Este tiene a su cargo "observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo", o "hacer observar las pausas y limitaciones en la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal".⁽⁶⁵⁾ No es posible que el empleador exponga al trabajador a "situaciones que lesionen su condición de ser humano".⁽⁶⁶⁾

La obligación del empleador de observar una conducta respetuosa de la dignidad del trabajador es un principio fundamental que debe regir en toda la relación laboral.⁽⁶⁷⁾

Ambas partes —empleador y trabajador— están obligados a observar "comportamientos que sean consecuencias" de la relación "apreciados con criterio de colaboración y solidaridad".⁽⁶⁸⁾

Ambas partes, según los arts. 62 y 63 del texto actual de LCT, en el contrato de trabajo tienen el deber de "actuar desde la celebración —incluso antes, desde los trámites de precontrato—, y más allá de la disolución del vínculo (alcanza también al cumplimiento de los débitos posteriores a este hecho: entrega de certificado de trabajo, no divulgar secretos), como 'buen empleador' y 'buen trabajador'.⁽⁶⁹⁾

Todo el derecho está constituido por causa del hombre, decían los romanos. El derecho del trabajo, referido a una actividad específicamente humana y comprometedor de la persona toda, pretende regir una relación entre seres humanos "(solidarios en la acción que realizan y sujetos ambos al deber de ac-

.....

(62) Art. 19 CN.

(63) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, "Ayer, hoy y mañana en el derecho del trabajo", *op. cit.*

(64) SUPIOT, ALAIN, *Crítica del Derecho del Trabajo*, París, Presses Universitaires de France (PUF), 1994, p. 179.

(65) Ley 20.744, art. 75, inc. a).

(66) VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, "Ayer, hoy y mañana en el derecho del trabajo", *op. cit.*

(67) Ley 20.744, arts. 62, 63, 65, 66, 68 y cc.

(68) *Ibid.*

(69) *Ibid.*

tuar cada cual como 'buen hombre'). A tal efecto, queda prohibido todo trato discriminatorio", ⁽⁷⁰⁾ no solo en perjuicio de la mujer "a causa de su sexo, estado civil o embarazo, sino de todo empleado". ⁽⁷¹⁾

Es un principio que surge de la dignidad del hombre —que es persona—, "a quien no puede negársele lo que se le reconoce a otro aunque sea por vía de acuerdo privado". ⁽⁷²⁾

La LCT contiene disposiciones que expresan limitaciones al poder del empleador, debe respetar la dignidad del trabajador. Este no es un esclavo, ⁽⁷³⁾ tampoco puede ser reducido a la servidumbre. ⁽⁷⁴⁾ El abuso del derecho está repelido por el art. 1071 CC y por el art. 68 LCT. Es el trabajador una persona inteligente, libre y capaz de amar. La inteligencia no es patrimonio de los jefes, supervisores o empresarios.

3.2.2 La dignidad como principio fundamental de la DSI

La dignidad de la persona humana se basa en el hecho de que es creada a imagen y semejanza de Dios y elevada a un fin sobrenatural trascendente a la vida terrena. El hombre, pues, como ser inteligente y libre, sujeto de derechos y de deberes, es el primer principio y, se puede decir, el corazón y el alma de la enseñanza social de la Iglesia. "Creyentes y no creyentes están generalmente de acuerdo en este punto: todos los bienes de la tierra deben ordenarse en función del hombre, centro y cima de todos ellos". Es un principio que en su alcance antropológico constituye la fuente de los otros principios que forman parte del cuerpo de la doctrina social. El hombre-persona es el sujeto y el centro de la sociedad, la que con sus estructuras, organizaciones y funciones tiene por fin la creación y la continua adecuación de las condiciones económicas y culturales que permitan al mayor número posible de personas el desarrollo de sus facultades y la satisfacción de sus legítimas aspiraciones de perfección y felicidad. Por esta razón, la Iglesia no se cansará nunca de insistir sobre la dignidad de la persona humana, contra to-

(70) LCT, art. 81, texto actual.

(71) *Ibid.*

(72) *Ibid.*

(73) Es repelido por el art. 15 CN.

(74) Art. 140 CP.

das las esclavitudes, explotaciones y manipulaciones perpetradas en perjuicio de los hombres no solo en el campo político y económico, sino también en el cultural, ideológico y médico.⁽⁷⁵⁾

El Diccionario de la Lengua dice que la palabra dignidad viene del latín: "*dignitas, atis*", que quiere decir "calidad de digno". Y "*digno*", también viene del latín, "*dignus*"; significa "que merece algo; proporcionado al mérito o condición de una persona o cosa".⁽⁷⁶⁾

La dignidad de la persona humana es el respeto eminente que merece, el valor que tiene por sí mismo, cualquier hombre, porque todo hombre es persona.

Se entiende por dignidad

... la determinada categoría objetiva que un ser reclama —ante sí y ante los otros— estima, custodia y realización. En último término se identifica objetivamente con el ser de un ser, entendido este como algo necesariamente dado en su estructura esencial metafísica y, a la vez, como algo que se tiene el encargo de realizar.⁽⁷⁷⁾

Abarca ese concepto de estructura esencial, lo que el hombre es y debe ser, ya se trate de su naturaleza o como "un don libre de Dios, gracia, y por tanto algo sobrenatural".⁽⁷⁸⁾

Puede verse a la dignidad como algo dado de antemano, un punto de partida, pero también puede ser vista como una misión a realizar por el hombre o a conquistarse, "es decir, como punto de llegada y como misión ya realizada".⁽⁷⁹⁾ Ambos aspectos aparecerán en diversos momentos y documentos magisteriales.

(75) CONGREGACIÓN PARA LA EDUCACIÓN CATÓLICA, *Orientaciones para el estudio y enseñanza de la Doctrina Social de la Iglesia en la formación de los sacerdotes*, Roma, 30 de diciembre de 1988, Paulinas, 31, [en línea] http://www.oschi.cl/docs/1988%20_Estudio_DSI_form_sacerdotal.pdf

(76) REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA*, 22ª ed., 2001, [en línea] <http://lema.rae.es/drae/?val=digno>

(77) RAHNER, KARL, "Escritos de teología II", citado por Guix Ferreres, José María, "Fundamentos filosófico- teológicos de la dignidad de la persona humana", en *Comentarios a la Pacem in Terris*, Madrid, B.A.C., 1963, p. 127.

(78) GUIX FERRERES, JOSÉ MARÍA, *op. cit.*

(79) *Ibid* nota anterior.

3.2.2.1. Proclamación de la dignidad del hombre

“Para la concepción cristiana, el hombre —tanto en su sentido genérico como personal— es ‘autor, centro y fin de toda la vida económico - social’, y este es el punto de partida de la antropología cristiana”.⁽⁸⁰⁾ Juan XXIII en la encíclica *Mater et Magistra*, 59, de 1961, refiere: “El principio fundamental (...) consiste en que cada uno de los seres humanos es y debe ser el fundamento, sujeto y fin de las instituciones en las que se expresa y actúa toda la vida social...”.⁽⁸¹⁾

Dos años después, el mismo Pontífice en su última encíclica, *Pacem in Terris*, 9, dijo:

En toda convivencia humana bien organizada y fecunda hay que colocar como fundamento el principio de que todo ser humano es persona, es decir, una naturaleza dotada de inteligencia y de libre albedrío, y que por tanto, el hombre tiene por sí mismo derechos y deberes que dimanen directamente y al mismo tiempo de su propia naturaleza. Estos derechos y deberes son, por ello, universales e inviolables, y no pueden renunciarse por ningún concepto.⁽⁸²⁾

Los obispos latinoamericanos en el Documento de Puebla (DP), 316, de 1979, expresan: “Es grave obligación nuestra proclamar, ante los hermanos de América Latina, la dignidad que a todos, sin distinción alguna les es propia (cfr. Gen. 1,26-28; 9,2-7, Eclo. 17,2-4; Sab. 9,2-3; Sal 8,5-9)...”.⁽⁸³⁾

En DP, 317, se expone: “... todo hombre y toda mujer (cfr. Gal. 5,13-24) por más insignificantes que parezcan, tiene en sí una nobleza inviolable que ellos mismos y los demás deben respetar y hacer respetar sin condiciones; que toda vida humana merece por sí misma, en cualquier circunstancia, su dignificación...”.⁽⁸⁴⁾

.....

(80) CONCILIO VATICANO II, Constitución Conciliar *Gaudium et Spes*, 63; CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ORIENTACIÓN SOCIAL, *Comunión y Participación-Introducción a la enseñanza social de la Iglesia*, cit., pp. 275/276.

(81) [En línea] http://www.vatican.va/holy_father/john_xxiii/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_15051961_mater_sp.html

(82) [En línea] http://www.vatican.va/holy_father/john_xxiii/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_11041963_pacem_sp.html

(83) [En línea] http://www.vicariadepastoral.org.mx/5_celam/3-puebla/puebla_contenido.htm

(84) *Ibid.*

Cabe relacionar aquí la enseñanza de DP, 475:

El objeto primario de esta enseñanza social es la dignidad personal del hombre, imagen de Dios y la tutela de sus derechos inalienables (PP 14-21). La Iglesia ha ido explicitando sus enseñanzas en los diversos campos de la existencia, lo social, lo económico, lo político, lo cultural, según sus necesidades. Por tanto, la finalidad de esta doctrina de la Iglesia, que aporta su visión propia del hombre y de la humanidad (PP 13), es siempre la promoción y liberación integral de la persona humana, en su dimensión terrena y trascendente, contribuyendo así a la construcción del Reino último y definitivo, sin confundir sin embargo progreso terrestre y crecimiento del Reino de Cristo (GS 39).

3.2.2.2. Fundamentos de la dignidad de la persona humana en la DSI

Hay una doble fuente: a) ontológica - natural; b) ontológica - sobrenatural, que se desprende de *Pacem in terris*, 9.⁽⁸⁵⁾

La fuente ontológica - natural refiere a que la persona humana es el "ente más perfecto de la naturaleza", según enseña Santo Tomás (1 q. 29, a. 23); pues es una sustancia completa que existe por sí como un todo independiente, espiritual y último sujeto de atribución jurídica.⁽⁸⁶⁾ El hombre se diferencia de los demás seres por su espiritualidad manifestada a través de su inteligencia, voluntad libre y capacidad de amar. "Nunca ni en ningún orden el hombre es un medio, instrumento de nadie; siempre es fin para sí mismo y para las criaturas inferiores".⁽⁸⁷⁾

Desde el plano ontológico - sobrenatural, la dignidad de la persona humana se basa en que:

- a. Ha sido creado a imagen y semejanza de Dios.⁽⁸⁸⁾

(85) [En línea] http://www.vatican.va/holy_father/john_xxiii/encyclicals/documents/hf_j-xxiii_enc_11041963_pacem_sp.html

(86) SEIJO, MARIO PEDRO; NUMA SÁNCHEZ, ALCIDES, *Manual de la Doctrina Social de la Iglesia*, Junta Central de la Acción Católica Argentina, 5ª ed., Bs. As., Claretiana, 1985, p. 42.

(87) *Íbid.*

(88) Génesis: 1,27.

- b. El hijo de Dios se hizo hombre. Creemos por la fe que el Hijo de Dios, el Verbo, se hizo carne a través de María, en Jesús de Nazaret, hace más de dos mil años. Este fue trabajador manual. *Gaudium et Spes*, 21, expresa una fuerte idea:

... el reconocimiento de Dios no se opone de modo alguno a la dignidad humana, ya que esta dignidad tiene en el mismo Dios su fundamento y perfección. Es Dios creador el que constituye al hombre inteligente y libre en la sociedad. Y sobre todo, el hombre es llamado como hijo a la unión con Dios y a la participación de su felicidad. Enseña además la Iglesia que la esperanza escatológica no merma la importancia de las tareas temporales, sino que más bien proporciona nuevos motivos de apoyo para su ejercicio. Cuando, por el contrario, faltan ese fundamento divino y esa esperanza de la vida eterna, la dignidad humana sufre lesiones gravísimas (...) y los enigmas de la vida y de la muerte, de la culpa y del dolor, quedan sin solucionar, llevando no raramente al hombre a la desesperación.⁽⁸⁹⁾

- c. El hombre tiene un destino trascendente. Claramente expresa Líneas Pastorales para la Nueva Evangelización, 20, con citas de GS, 17; RH, 13; ICN, 155, Gn 1, 26-28; Rom 8, 14-17; 1Jn 3,1-2; Gn 3, 14-15:

... la fe nos enseña que el hombre es hijo de Dios, llamado a la herencia eterna. La predicación renovada deberá afirmar claramente que, el máximo de la dignidad humana, radica precisamente en el hecho de ser hijo de Dios y tener una vocación y destino eternos. Esto implica que el hombre, una vez creado por Dios, no ha quedado abandonado a sí mismo, sino que, pese al pecado, continúa siendo invitado a la comunión de gracia con Él y con los demás hombres, es llamado a una creciente plenitud de solidaridad y amor.

El hombre "está llamado al orden sobrenatural, ser religioso que dice relación a Dios por la naturaleza y por la gracia, que se halla en posibilidad óptica y personal espiritual de comunicación con Jesucristo y de poseer definitiva y gozamente a Dios."⁽⁹⁰⁾ La vida a la que está llamado comienza en esta tierra, pero previa muerte, viene la resurrección a que nos abrió las puertas la propia resurrección de Jesús,⁽⁹¹⁾ para entrar en un cielo nuevo y una tierra nueva, como señala San Juan en Ap. 21,1-5.

.....

(89) [En línea] http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_const_19651207_gaudium-et-spes_sp.html

(90) GUIX FERRERES, JOSÉ MARÍA, *op. cit.*

(91) SEJO, MARIO PEDRO; NUMA SÁNCHEZ, ALCIDES, *Manual de la Doctrina Social de la Iglesia...* *op. cit.*

3.3 | Trabajo y dignidad de la persona

Juan Pablo II, en su encíclica sobre el trabajo, *LE, 9*, refiere:

... la vocación bíblica a “dominar la tierra”, en la que se ha expresado la voluntad del Creador, para que el trabajo ofreciera al hombre la posibilidad de alcanzar el “dominio” que le es propio en el mundo visible. La intención fundamental y primordial de Dios respecto del hombre, que Él “creó (...) a su semejanza, a su imagen”, no ha sido revocada ni anulada ni siquiera cuando el hombre después de haber roto la alianza originaria con Dios oyó las palabras: “Con el sudor de su rostro comerás el pan”. Estas palabras se refieren a la fatiga a veces pesada, que desde entonces acompaña al trabajo humano; pero no cambian el hecho de que este es el camino por el que el hombre realiza el “dominio”, que le es propio sobre el mundo visible “sometiendo” la tierra.⁽⁹²⁾

Menciona el Santo Padre que esa fatiga es un hecho universalmente conocido, porque es universalmente experimentado, tanto por los que realizan el trabajo manual, los agricultores

... que consumen largas jornadas en cultivar la tierra, la cual a veces “produce abrojos y espinas”; los mineros, los siderúrgicos, los albañiles “con frecuente peligro de vida o de invalidez”, los que desenvuelven el trabajo intelectual, los científicos, los que tienen grandes responsabilidades de decisiones destinadas a tener vasta repercusión social; los médicos, y los enfermeros, las mujeres, “a veces sin un adecuado reconocimiento por parte de la sociedad y de sus mismos familiares, soportan cada día la fatiga y la responsabilidad de la casa y de la educación de los hijos”.

Dice el Papa: “Lo saben todos los hombres del trabajo y puesto que es verdad que el trabajo es una vocación universal, lo saben todos los hombres”.

Seguidamente desarrolla una luminosa enseñanza:

(92) [En línea] http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_sp.html

... no obstante, con toda esa fatiga —y quizás, en un cierto sentido, debido a ella— el trabajo es un bien del hombre. Si este bien comporta el signo de un “*bonum arduum*”, según la terminología de Santo Tomás; esto no quita que, en cuanto tal, sea un bien del hombre. Y es no solo un bien “útil” o “para disfrutar”, sino un bien “digno”, es decir, que corresponde a la dignidad del hombre, un bien que expresa esta dignidad y la aumenta (...) El trabajo es un bien del hombre —es un bien de su humanidad— porque mediante el trabajo el hombre no solo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido “se hace más hombre”.

Menciona que por esa consideración se comprende que la laboriosidad debería ser una virtud que, como actitud moral, es aquello por lo que el hombre llega a ser bueno como hombre. En ese caso, acotamos, el Papa desarrolla el segundo sentido del término dignidad como algo a lograrse, a aumentarse o a disminuirse.

Recuerda a Pío XI en la encíclica *Quadragesimo anno*, 135⁽⁹³⁾ y asume su enseñanza cuando dice que es su preocupación que “en el trabajo, mediante el cual la materia es ennoblecida, el hombre no sufra mengua de su propia dignidad”. Enseña que es obligación moral unir la laboriosidad como virtud con el orden social del trabajo, que permitirá al hombre “hacerse más hombre” en el trabajo, y no degradarse a causa del trabajo perjudicando no solo sus fuerzas físicas —lo cual, al menos hasta cierto punto, es inevitable— sino, sobre todo, menoscabando su propia dignidad y subjetividad.

4 | Conclusiones

- a. En lo que hace al concepto de trabajo humano, cocreador, y al de dignidad de la persona humana, la LCT original y aun con las modificaciones vigentes, se adecua a la Doctrina Social de la Iglesia, tanto la que fue expuesta antes de su sanción como a la que, en mayor grado, se desarrolló posteriormente sobre el tema perenne del trabajo.

(93) [En línea] http://www.vatican.va/holy_father/pius_xi/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno_sp.html

- b. A pesar del cambio de las condiciones económicas, culturales, productivas, que ha vivido el mundo y nuestro país desde 1974 en adelante, los principios que el magisterio social propicia y que ha recogido la norma bajo comentario siguen intactos: el hombre es superior a la materia; el trabajo es superior al capital; el trabajo no puede ser considerado una mercancía; el trabajo en sentido subjetivo —el hombre que trabaja— es superior al trabajo en sentido objetivo —la técnica—; la economía y el mercado deben estar al servicio del hombre, de todos los hombres.

El trabajo humano no solo debe ser considerado desde la economía, la política, la historia, sino que, siendo multifacético, se abre a la perspectiva trascendente en la cual la Doctrina Social de la Iglesia ha dicho y tiene mucho que decir y aportar a todos los hombres de buena voluntad.

- c. Estos conceptos liminares sobre los que se erige el edificio de los derechos humanos de las personas humanas en condición de trabajo, desde el derecho del trabajo y el Magisterio Social, se relacionan, se iluminan mutuamente y sirven de faro para la construcción de la justicia social en las relaciones laborales.
-

Entrevistas

Entrevista a Mario S. Fera



MARIO S. FERA

Abogado, UBA. Juez del Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación. Vocal de la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Director de la Especialización en Derecho Judicial de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Profesor de posgrado en la Universidad Austral, y en las maestrías y carreras de especialización en Derecho del Trabajo de la UCA, UBA, Universidad de Tres de Febrero y Universidad Nacional del Litoral. Integra el cuerpo docente de la Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura de la Nación. Director de la Revista Derecho del Trabajo de Infojus, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Autor de libros y trabajos de doctrina publicados en revistas especializadas.

¿Cuál es el hito fundante o el puntapié de la legislación del trabajo?

Desde la perspectiva que tengo, la del derecho del trabajo a partir de mi aproximación a los temas constitucionales, un hito fundante es la Reforma Constitucional de 1949. Si bien no tuvo una repercusión doctrinaria y jurisprudencial acorde con la calidad de las normas que plasmaba esa Constitución ni una vigencia temporal muy duradera, es un antecedente histórico muy importante para el desarrollo del derecho laboral en la Argentina. Fue la norma basal en nuestro sistema que, de alguna manera, marcó un norte. Como sabemos, esa reforma fue dejada sin efecto por la de 1957, que en definitiva plasmó un contenido mucho menor en lo cuantitativo y volvió a la base de la Constitución original de la Argentina. Pero la reforma del 57 fue muy importante en lo cualitativo, porque la inclusión del art. 14 bis generó una corriente doctrinaria y jurisprudencial mucho más importante de lo que el propio constituyente pensó cuando introdujo la norma, a pesar de que era una norma mucho más “chica” y de que estuvo inserta en un texto de estructura neoliberal. Tuvo una repercusión muy fuerte en la doctrina y en la jurisprudencia argentina. Ese antecedente fue muy relevante para que décadas después apareciera en el plano normativo infraconstitucional la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) que hoy encontramos vigente, aun con las sucesivas modificaciones que se le realizaron. Fue una norma que plasmó contenidos de derecho del trabajo en los principios y reglas que hoy están vigentes aún como contenido de avanzada.

¿En qué contexto se dio la gestación de la ley y qué resultado tuvo en el desarrollo del derecho del trabajo en la Argentina?

La década en que se planteó la LCT era una época en la que florecían todos los principios del derecho del trabajo propios de una época que tanto a nivel internacional como nacional aparecía como una época de consolidación del modelo de

bienestar, que planteaba principios con los que se buscaba lograr una mayor progresividad con el correr de los años. Ese fue un punto importante: que la Argentina haya logrado una ley como la 20.744 en esa época, casi a mediados de la década del 70. Después comenzó el conocido proceso de flexibilización de los derechos del trabajo a nivel internacional, y también tuvo impacto en Argentina. Pero con la existencia de la LCT, aun con las modificaciones que le hizo la dictadura cívico militar en el '76, se mantuvieron vigentes los principales principios y reglas del derecho del trabajo. A tal punto que las normas flexibilizadoras no llegaron a cumplir su efecto en la totalidad y terminaron siendo derogadas después de la década del 90.

¿Cuál fue el quiebre de ese modelo flexibilizador?

Desde hace doce años se desarrolla un proceso de reivindicación de los derechos laborales, plasmados normativamente en el plano infraconstitucional. De manera tal que podemos decir que tenemos una legislación protectoria que recoge adecuadamente los principios constitucionales y marca una tendencia progresista dentro del derecho del trabajo. Y se lo debemos en buena medida a la sanción oportuna de la ley 20.744. En muchos aspectos, durante los últimos doce años se volvió a la fuente normativa de aquella ley original. Por eso creo que, en oportunidad del aniversario de la cuarta década de la sanción de la LCT, es fundamental tomar conciencia de la importancia que tuvo tanto en ese momento histórico como hoy mismo, a pesar de haber sufrido vaivenes dentro del de-

recho nacional e internacional del trabajo. Hoy situamos a la LCT como una verdadera fuente histórica y actual en la materia.

¿Cuáles son las previsiones principales que aún no se han podido recuperar o que aún no fueron consagradas?

En esto recurro a mi experiencia judicial y al surgimiento de preguntas, inquietudes o temas que son recurrentes en el ámbito académico. Considero que en la Argentina es necesario profundizar con mayor y mejor detalle una legislación en materia de protección de la salud del trabajador. Me parece que la Ley de Riesgos del Trabajo, que en los aspectos sustanciales sigue vigente, no logra todavía conformar un plexo normativo adecuado a la norma constitucional y al primer precepto del art. 14 bis, que habla de condiciones dignas y equitativas de labor. Es necesario producir una discusión más profunda tendiente a producir una ley que proteja la salud de los trabajadores y que sea completa y adecuada. Creo que los esfuerzos por mejorar esa ley, que es un sistema perfectible, no fueron suficientes para lograr una legislación sistematizada y adecuada. Creo que por razones políticas y sociales para congeniar los intereses de todos los sectores. Hoy, todavía en algunos aspectos, la protección frente a los riesgos del trabajo y la prevención de los riesgos sigue siendo una materia pendiente, suplida por parches. Para muchos de los aspectos es necesario recurrir a la jurisprudencia de la Corte con cuestiones que no están plasmadas normativamente.

¿Hay algún otro tópico en el derecho del trabajo cuya legislación no se adecue a los estándares constitucionales?

Me parece que una materia pendiente en Argentina es la reglamentación legal de la participación en las ganancias de las empresas, tal como lo prevé el art. 14 bis. Cuando yo enseñé la parte constitucional del derecho del trabajo, lo planteo como el paradigma de la norma programática de la Constitución. Creo que es necesario dar ese debate en la Argentina. Otro tema de derecho colectivo es la adecuada protección de la libertad sindical, en función a los mandatos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), que deben ser ensamblados con el sistema histórico de la Argentina de la personería gremial. Hay que dar un debate que ensamble esos conceptos, porque las dos ideas son compatibles. Es importante congeniar los principios de la OIT con la jurisprudencia de la CSJN, en niveles adecuados de protección de la libertad sindical en los dos aspectos, en lo individual y en lo colectivo. No hay que quedarse simplemente con las normas del Convenio 87, que establecen la libertad sindical en términos generales. Hay que ver de qué manera podemos incorporarlas a la cultura argentina en todos aquellos aspectos que eviten cualquier riesgo de atomización en la negociación colectiva. Hay que dar una protección sindical adecuada al trabajador, tanto a sí mismo como en las capas que conforman la protección sindical en los distintos grados. Pero eso debe

articularse también con las normas internacionales que tratan de proteger de manera pura la libertad sindical. No es sencillo, quizás es un debate para las próximas décadas en la Argentina, a partir de los fallos de la Corte.

¿Y existe otro tipo de cuestiones estructurales en los que deba incursionar el desarrollo del derecho laboral en Argentina?

Hay algunas cuestiones que en su momento estudié, pero que están en un plano de menor urgencia. Tiene que ver con generar algún sistema de protección de la estabilidad en el empleo, que articule el concepto de estabilidad con el de empleabilidad. Es algo que surgió en otra época, en otros países como Francia. Creo que hay que trabajar en la formación de los trabajadores de manera tal que se los haga "empleables", de darles una capacidad individual para poder competir en el caso eventual de desempleo. Podría ser mediante un sistema que les permita tener una cuenta de capitalización que fuera administrada por organizaciones sin fines de lucro. Es un sistema que estudié a mediados de los 90 en un trabajo de investigación. Apuntaría a que el régimen indemnizatorio de protección contra el despido injustificado no sea la única protección del trabajador ante el desempleo. Implicaría algún sistema mixto o alternativo donde el trabajador pueda ir capitalizando ingresos para afrontar una situación eventual de desempleo. A su vez, su formación podría redundar en un sistema de premios en relación a su propia empleabilidad. Significa que el trabajo le

permitiría al trabajador tener derecho a la formación profesional efectiva, que sería un deber del empleador ponerla a disposición y que se establecería algún sistema de certificación. Quizá no tenga tanta urgencia pero me parece que es una cuestión importante. Es importante generar una mejor calificación profesional de los trabajadores, sería bueno que exista como política de Estado. Si se incorporara a los derechos y deberes de las partes, podría hacerse vigente. Si no, la política de formación profesional queda como una mera declamación.

¿Cuánto influyó la concientización y organización del movimiento obrero en el ejercicio real de los derechos de los trabajadores?

Lo que pasó a partir de 1949 fue muy importante para ese momento. Generó una historia y una cultura importante en materia sindical en la Argentina, que no muchos países la tienen en Iberoamérica. Hoy en la Argentina sigue siendo muy importante el porcentaje de afiliación sindical, comparado con otros países del mundo. Eso es gracias a la historia de los últimos sesenta años. Es momento de que lo aprovechemos y no lo perdamos. Por eso hay que avanzar en la materialización de los conceptos de libertad sindical, tal como lo establecen los convenios de la OIT y la doctrina de la Corte, pero nunca a riesgo de atomizar el movimiento sindical argentino. Sería muy difícil volver a conseguir el nivel de conciencia que existe sobre la importancia de pertenecer a una organización sindical, en el grado que sea. Aun en épocas de crisis, como a la que

nos enfrentó la flexibilización, el modelo sindical argentino fue y sigue siendo fuerte, a pesar de sufrir el efecto dominó de desafiliaciones sucedidas a nivel mundial. Aun así, el modelo sindical argentino es ejemplo respecto de otros modelos sindicales. Inclusive en los últimos años también se trabajó bien desde la autoridad administrativa del trabajo, porque se restableció una negociación colectiva real. Las cosas siempre son perfectibles, pero la profesionalización del Ministerio de Trabajo ayudó mucho al desarrollo del derecho sindical en tiempos que fueron y son difíciles.

¿Qué aporte han hecho los tribunales laborales al empoderamiento de los trabajadores y al reconocimiento de sus derechos?

La Justicia Nacional del Trabajo fue valiosísima dentro del proceso de desarrollo del derecho del trabajo en Argentina. Atravesó distintos momentos, algunos difíciles como fueron los períodos de dictadura militar. Se logró un desarrollo importante, y logró ganar respeto a pesar de las resistencias que tuvo al principio, cuando no se la consideraba verdaderamente parte del Poder Judicial. Hoy la justicia del trabajo tiene mucho para aportar en lo profesional a todo el Poder Judicial. Tanto en contenido jurídico de sus fallos, como en temas de gestión judicial. La Argentina tomó conciencia de esto a través de hechos puntuales, como cuando en otros fueros nacionales y federales se requirió la colaboración de los secretarios de la justicia del trabajo, y se advirtió que los funcionarios y empleados lograban hacer el trabajo con un nivel de profesio-

nalización igual o mayor que el de fueros que se suponían más capacitados.

¿Hay alguna tendencia a corregir dentro de la justicia nacional del trabajo?

Por el alto nivel de especificidad que tiene la materia, existe siempre una tendencia a la sobreespecificación. El laboralista, el juez, el funcionario, tienden siempre a buscar la solución dentro del derecho del trabajo. A veces eso genera la tentación de creer que el derecho del trabajo puede resolverlo todo. Hay que trabajar mucho en disciplinas generales para lograr que el derecho del trabajo no pierda las raíces que tiene en materia de derecho privado general, como las que puede tener en materia de derecho constitucional o en materia de derecho público. Si bien el derecho del trabajo es una rama autónoma, con todas sus características, tiene componentes de otras ramas que tiene que reconocer y trabajar como propios. Si es necesario, debe modificarlos y adaptarlos, pero nunca es bueno que la rama comience a "pedalear en el aire". Tengo la sensación de que en los trabajos de doctrina, o a veces los jueces laborales, en algunos aspectos no buscan el sustento en el derecho general. Hay que perder el miedo a la idea de que volver al derecho general va a ser perder la autonomía del derecho del trabajo. Al contrario, va a ser darle mayor fuerza jurídica. Hay que desarrollar más la teoría general del derecho del trabajo, para adaptar la teoría general del derecho a la materia, y no dejar que el derecho del trabajo tenga respuestas para todo, porque de hecho ninguna rama del conocimiento jurídico

las tiene. No hay que perder la visión general. Yo trabajé en la Corte Suprema durante 12 años como funcionario, y eso me permitió tener una visión del derecho mucho más general. Cuando volví al fuero, noté que era una tentación buscar todas las respuestas en el derecho del trabajo, que llevaba a creer que sus principios eran más importantes y que los de las otras ramas debían ceder frente a ellos. Y no es así ni a la inversa. Hay que analizar cada cuestión a la luz del derecho constitucional, de la teoría general del derecho. Y, si es necesario, modificarla para adaptarla al derecho del trabajo. Hay que hacerlo con los principios jurídicos que corresponden, y no por razones dogmáticas.

¿Cómo es el desarrollo de la doctrina y el académico del derecho del trabajo argentino en el marco de un desarrollo iberoamericano?

El derecho del trabajo argentino es muy bueno en ese aspecto. Esa es mi impresión dentro del plano que tengo y la experiencia internacional de vinculación con otros ámbitos. Así como nosotros valoramos mucho la doctrina judicial que se elabora en el derecho español, en varios países de Latinoamérica e Iberoamérica, en general, valoran mucho el desarrollo doctrinario en materia de derecho del trabajo argentino. En esto somos materia prima para el desarrollo doctrinario y jurisprudencial de otros países. Los avances de los últimos años con la jurisprudencia de la Corte, la reforma constitucional de 1994, y el desarrollo doctrinario que existe, hacen a nuestro

derecho y doctrina algo muy buscado a nivel regional e internacional.

¿Cómo ha sido la actualización de la doctrina y la jurisprudencia del derecho del trabajo ante el desarrollo de nuevas tecnologías de comunicación e información?

Ese es un punto que tal vez sí requiere un desarrollo legal mayor. Hay temas como el teletrabajo que no tienen normas que lo regulen. La solidaridad en el marco de la fragmentación productiva es sabido que reclama una reforma normativa, porque queda siempre muy librada a la interpretación casuística que haga la jurisprudencia. Es un tema que tal vez requiera alguna precisión legal y algún desarrollo un poco mayor adaptado a las nuevas épocas en donde la actividad está fragmentada a nivel nacional e internacional. Hay normas en materia antidiscriminatoria. Faltan normas que protejan el derecho a la intimidad en el trabajo, teniendo en cuenta las nuevas tecnologías que permiten que una persona esté trabajando en un lugar y esté comunicada con otros lugares. En esto no hay demasiadas normas específicas y también queda librado a la casuística y al criterio jurisprudencial.

¿Qué importancia tiene la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) dentro del universo normativo del derecho del trabajo?

La LCT cumple una función de norma general porque allí se reglamentan los principios y reglas generales del derecho del trabajo. Esos principios son aplicables a todo trabajador argenti-

no, sea público o privado, y aunque su relación laboral esté regulada bajo la LCT o dentro de estatutos especiales. La LCT plantea un doble contenido, como lo hace el Código Civil en el derecho privado. En la primera parte del Código se desarrollan institutos aplicables a todo el derecho privado, y después vienen las partes específicas. La LCT es al derecho del trabajo como el Código Civil es al derecho privado. En la primera parte de la LCT se plasma una regulación sobre principios, reglas e institutos en donde se define al sujeto, y se particularizan las características generales que hacen al trabajador, al empleador y al trabajo mismo. Eso opera en el sistema jurídico argentino como una reglamentación general del principio protectorio plasmado en la Constitución. Ese marco de reglas que establece la primera parte de la LCT se aplica a todos los trabajadores argentinos, con independencia de que la LCT se aplique como legislación especial o no a ese trabajador. Al empleado público no se le aplican las partes especiales de la LCT, pero sí los principios contenidos en la primera parte. Son todas las reglas que protegen al trabajador. La ley hace las veces de compendio normativo, y allí se plasma lo que es la regulación infraconstitucional del derecho del trabajo en general aplicada a todos los trabajadores.

Hay corrientes que plantean la codificación de todas las materias, tal como sucede en Francia. En Argentina es algo que se ha planteado en lo relativo al derecho administrativo y a otras materias. ¿Existe la ne-

cesidad de un Código de Derecho del Trabajo que recepte la LCT, revalorice los principios generales y sistematice normas dispersas?

Sí, estoy de acuerdo con eso. Si existiera una convocatoria del Poder Ejecutivo para trabajar en una codificación, estaría dispuesto a participar. Es importante como ordenación de normas, porque la dispersión normativa nunca es buena como criterio para abordar cualquier cuestión. La codificación hace a muchos valores, entre otros a la seguridad jurídica y a la posibilidad de brindar una herramienta de fácil acceso. Me parece que también es una oportunidad para depurar las contradicciones. Teniendo en cuenta la experiencia que existe en distintos ámbitos, siempre es importante poder reunir las normas vigentes en un cuerpo único, y, en una segunda etapa, encarar la depuración. Sería fundamental porque democratizaría el conocimiento de las normas vigentes en materia de derecho del trabajo. La dispersión no es buena en general, pero cuando se trata de derechos que hacen a la vida cotidiana y a cuestiones fundamentales, me parece que es clara la importancia de una codificación.

La última dictadura cívico militar mutiló la LCT, mancilló los derechos de los trabajadores y tuvo muchas consecuencias normativas que fueron regresivas. Pero también se cobró la vida de muchos trabajadores y militantes, como fue el caso de Norberto Centeno. Con los juicios por los delitos de lesa humanidad y la re-

cuperación normativa de los últimos doce años, ¿se pudo reparar algo de ese daño producido por la dictadura?

La pérdida de una vida no es reparable. Especialmente en el caso de una vida que tuvo una importancia fundamental para el desarrollo del derecho del trabajo. Es muy importante tomar conciencia de que hay determinadas circunstancias que no tienen que volver a suceder en la historia de la Argentina. Pero tampoco tienen que suceder las etapas previas a estos, porque no fueron hechos súbitos, repentinos. Fueron hechos motivados por una discriminación basada en razones ideológicas. Fueron hechos motivados por una violencia basada en la intolerancia al pensamiento distinto, una visión autoritaria de la vida para no permitir que determinadas ideas se desarrollaran, se creía que si mataban a las personas iban a matar a las ideas. Los homenajes, cuando se plasman en hechos concretos como las modificaciones legislativas, que tienden a revalorizar aquellos principios y volver a ellos, lo que tratan de hacer es darle el sentido que esas personas quisieron darle. Creo que eso es lo menos que nosotros podemos hacer. Me parece que es una obligación moral de la sociedad, y particularmente de quienes estamos más vinculados al derecho del trabajo, valorar esto y rendirles homenaje con hechos concretos que se traduzcan en la revalorización de los derechos de los trabajadores, que creo que es lo que está implícito en toda la obra de Centeno y, en particular, la Ley de Contrato de Trabajo.

¿Qué significa este aniversario de la LCT en ese sentido?

Todo lo que se pueda hacer para revalorizar aquello es muy bueno, y los aniversarios tienen que ser épocas para volver sobre aquellos valores, no olvidarlos. En la vida cotidiana, uno tiene que trabajar en pos de esos valores. Pero los aniversarios, ya sean anuales o decenales como en este caso, tienen que servir para volver a concientizarse sobre aquello en lo que uno va perdiendo por lo cotidiano y por los apuros que genera la vida, por las coyunturas. Son oportunidades para revalorizar, para revisar dónde estamos parados y hacia dónde vamos, y pensar que aquello nos marcó el norte. Tenemos que pensar qué fue lo bueno que tuvo aquello y cómo tomar aquellos valores para adaptarlos a

la realidad de hoy. Desplegar la creatividad que uno tiene a partir de sus conocimientos y su experiencia para lograr partir de aquello y acrecentarlo. El mejor homenaje que uno le puede hacer a personas como Centeno, que mostraron su valor plasmado en una norma, es tratar de imitar su ejemplo. Que el día de mañana alguien pueda recordar la norma que uno dejó como su pequeño aporte. Así sumamos, y revertimos la tendencia de creer que uno va a ser el que haga todo, que lleva a siempre empezar de cero. Si uno no capitaliza conocimientos, es una plantita que uno vuelve a plantar cada año: siempre va a ser chiquita. Uno tiene que tratar de regarla y aportar lo suyo para que un día las generaciones que vengan encuentren un árbol.

Entrevista a Juan Carlos Fernández Madrid



JUAN CARLOS
FERNÁNDEZ MADRID

Abogado. Profesor Titular Consulto de la Facultad de Derecho, UBA. Presidente Honorario de la Fundación Altos Estudios Sociales. Director de la Carrera de Especialización en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el Departamento de Posgrado de la Facultad de Derecho, UBA. Juez de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Autor de numerosas obras en materia Laboral, Seguridad Social y Comercial.

¿Cómo fue el proceso de formación de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)?

Creo que no me equivoco al decir que, con todo lo que hizo Perón, el derecho del trabajo se amplía, se extiende y se refunda. En el año 74, todo lo que hasta ese momento carecía de organicidad —cuando Perón vuelve al gobierno seguramente ya tenía una visión completa de lo que habían sido las relaciones laborales—, se convierte en orgánico. Y tan orgánico es que, cuando se hace la LCT, se dice que es un capítulo de la codificación del derecho del trabajo. La codificación que tiene sus primeros esbozos entre nosotros en el año 1904. Es decir, hay un lapso de no-derecho del trabajo en el que sin embargo hay un intento de codificación, que es con Joaquín V. González en 1904. La primera ley es la 4.661, en el año 1905. Hasta los años 30 se dictan algunas leyes fundamentales como la de protección de mujeres y menores, la ley de salarios, la de accidentes de trabajo de 1915 y la reforma de cinco artículos del Código de Comercio en 1935. Esta es la estructura del derecho de trabajo que existía hasta 1945. Con el gobierno de Perón los derechos se amplían considerablemente, hay toda una movida que recoge esos precedentes, los profundiza y los amplía. Luego hay un *interregno*, que son las distintas dictaduras militares; el *lapsus* 1974-1976, y en el 76, oscurantismo. Durante los gobiernos dictatoriales, el derecho del trabajo retrocede, y durante los gobiernos democráticos, avanza.

¿Cómo era la situación en este *lapsus*, donde surge la LCT?

Era un período de expansión de los derechos sociales, sumamente rico en acciones y en logros. Yo creo que por la gran expresividad de los derechos sociales se motiva el golpe militar. Creo que la necesidad de imponer políticas neoliberales en el orden económico financiero se une

a una persecución del trabajo en sus diversas formas, y a una persecución también del sindicalismo. Todo esto indica que en el plano colectivo y en el plano individual se trató de eliminar el derecho del trabajo, y se trató de eliminar a quienes levantaban fronteras en función de la cuestión social: quienes defendían la cuestión social fueron todos diezmados y eliminados. Ahí viene la eliminación de Centeno, cuya causa fundamental fue que era un hombre muy versado, un *iusnaturalista* y, para su momento, un destacadísimo doctrinario. Era, además, un abogado muy exitoso, y creo que su desaparición se debe fundamentalmente a que su gestión molestó a los poderes de turno. No creo que la LCT haya tenido que ver, pero eso debe haber contribuido. Es decir, que él haya levantado la bandera de la representación sindical, defendido a los trabajadores y además sea el autor de la LCT.

¿Cómo es el proceso de gestación de esta LCT?

Centeno era la figura del peronismo con mayor proyección académica. Él tenía una profunda formación académica que la volcó en la ley. Yo creo que es una ley ejemplar, en todo aspecto. Forma un cuerpo coherente, consistente y con proyección de futuro. La ley para Centeno representaba la oportunidad de poner la impronta del derecho que él conocía, fundamentalmente el derecho español. Si la ley se ha conservado 40 años es porque recoge todo el pasado y se proyecta para el futuro. La condición para que una ley se conserve es estar muy bien hecha, como lo está esta

ley. Lo mismo que el Código Civil, que también duró tantos años.

¿Desde qué ideales y principios redacta Centeno la LCT?

Centeno decía que la ley se organiza en torno al art. 4º, que dice que el objeto del trabajo es la actividad del hombre en sí, y solo después da a entender que el contrato tiene una finalidad económica. Esto es una declaración humanista, que pone al contrato de trabajo en la línea del art. 14 bis CN, que dice que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y convierete al hombre, al trabajador, en el centro de toda la relación económica que origina el contrato.

¿Qué lugar tiene Centeno para usted en el derecho laboral argentino?

A Centeno lo matan a los 50 años. Al quitarle la vida a esa edad le impidieron consagrarse como gran maestro de derecho del trabajo, como figura indiscutible. Los grandes laboristas argentinos, los que llegaron escapados de Alemania y de Italia, algunos judíos que estuvieron acá —como Katz—, y algunos epañoles que habían escapado de Franco, también, todos ellos le pusieron la impronta al derecho de trabajo. Cuando llegan estas figuras europeas se produce un salto en el derecho del trabajo. Las figuras más grandes influyeron a toda una generación de juristas, entre los que hay que poner a Centeno, que era primera figura. En ese momento, entonces, era *primus inter pares*, recoge esa experiencia y la vuelca en una ley.

¿En qué aspecto fue reformada la LCT por la dictadura?

La ley fue mutilada en los aspectos que le interesaba al proceso, en todos los derechos sindicales, todos vinculados con la huelga. Las reformas tendieron a dos cosas: por un lado, a eliminar los derechos sindicales, y los derechos colectivos en todos sus aspectos. Porque en realidad el Proceso se dedicó a eso, lo primero que atacó fue a las comisiones de fábrica, a los delegados sindicales, congeló la ley de convenios colectivos. Fue una movida muy fuerte contra el derecho sindical y contra los trabajadores sindicalizados. Por el otro, tendieron a disminuir la responsabilidad del empleador, sobre todo en materia de obligaciones de las empresas, de solidaridad.

¿Usted cree que el objetivo de la LCT se cumple, aun con todas las reformas que se produjeron?

Sí, sin dudas. Yo formo parte de un tribunal progresista y mis colegas, en general, han mantenido lo que es la esencia de la tradición de lo que es la LCT. A pesar de la cantidad de reformas, no ha llegado a convertirse en una **ley empresaria**. Es una ley que siempre se formó y se desarrolló en torno a la protección del trabajador.

¿Cuál fue el objetivo de “La noche de las Corbatas”?

Eso se enmarca en la forma en la cual se estaba gestionando la economía, los intereses de los empresarios. En la muerte de Centeno tienen que ver, seguramente, los intereses empresarios

en eliminar un elemento confrontativo. Yo le asigno a esas desapariciones un interés sectorial, vinculado con lo económico-social, porque ninguno de esos abogados era ni subversivo, ni terrorista, ni nada. Eran abogados litigantes. Centeno era un hombre de derecho. Era un abogado litigante, representaba sindicatos, tenía juicios, nada más. Si lo ponemos en el marco de autor de la ley lo estamos perfilando, categorizando, y son condiciones que lo convierten en pilar de la sociedad. Esta ley no es una ocurrencia, es estructural y busca regular los derechos de los trabajadores. Más allá de las distancias no se puede discutir la condición de trabajador de Centeno, de hombre versado y equitativo que quería que las cosas funcionaran.

¿Lograron ese objetivo de eliminar el “elemento confrontativo” representado en los ideales humanistas?

Claro que no, solo lo intentaron. No se puede eliminar algo que está en la conciencia social. Lo que hemos visto después de terminado este proceso fue un movimiento ascendente hacia la recuperación y la afirmación de los derechos humanos. En ese sentido la Constitución del 94 le ha dado un nuevo hábito al derecho del trabajo, porque los pactos internacionales que incorpora le da una impronta humanista a todo el derecho. Y para el derecho del trabajo esto ha sido una fuente revitalizadora. A partir del 94 cambian los paradigmas que pueden sostenerse, porque cuando se basan en los derechos humanos se relega el

neoliberalismo y se relega el provecho económico como factor fundamental de movilidad de la sociedad. La sociedad se mueve entre dos situaciones: la que crea el neoliberalismo, que es el economicismo; y la que crea el humanismo, que es la defensa y centralidad del hombre.

¿En el presente persiste algún elemento de este foco reaccionario neoliberal?

Sí, claro. Los movimientos políticos con base economicista, contrarios a las ideas humanistas, se encuentran en todos los partidos de la oposición actual, como germen. En algunos, como el macrismo, totales: hacen la bandera de esto. En otros hay atisbos más o menos claros pero en general, el mundo económico financiero es un mundo que está al acecho esperando su momento. Deseamos que no le llegue nunca, pero la historia da sorpresas. Vemos que los movimientos de derecha se enfrentan con las políticas humanistas tratando de revertir todo un movimiento que es positivo en favor del hombre y sus necesidades, en lugar de las necesidades del capital, del provecho del capital. Creo que la balanza tiene que inclinarse en favor de los que más necesitan, de los que menos tienen.

¿El Estado tiene algún rol en el equilibrio de esta balanza?

Tiene un papel total. El Estado regulador es cada vez más necesario. La experiencia nos indica que donde no ha habido regulación ha habido aprovechamiento, depredación, maltrato, vejación de los trabajadores. La historia

del derecho del trabajo es una historia de violencia, pero de violencia contra los trabajadores. Hoy es imprescindible que se atienda a la dignidad del trabajo y se trate de lograr un trabajo seguro, digno, que permita llegar a las condiciones de vida satisfactorias. Yo creo que ese es todo un plan de gobierno que ojalá se mantenga en los años futuros.

¿Cómo fue el proceso de creación del Fuero Laboral en el Poder Judicial?

Se crea en el año 44, y mi padre fue uno de los primeros jueces que nombró Perón. Se crea con una gran resistencia de los abogados colegiados. El Fuero tiene que resistir los embates, pero lo hace con éxito. Era una necesidad que existiera un Fuero Laboral porque, antes de eso, las cuestiones laborales se trataban en la Justicia de Paz, una justicia de menor cuantía con ignorancia de lo que significan las cuestiones laborales. Perón lo crea interpretando necesidades sociales, y el Fuero estuvo a la altura de las necesidades de los trabajadores. El Tribunal dictó, en total, 327 Plenarios, hasta la época actual. Los Plenarios que dictó hasta el año 74, el año de sanción de la LCT, fueron todos recogidos por la ley. La ley es una creación doctrinaria y jurisprudencial.

¿En qué situación se encuentra el Fuero hoy en día?

El Fuero se encuentra colapsado por varias razones. Una muy importante, que es bueno señalar y reclamar, es el nombramiento de los jueces. Hay una vacancia enorme de juzgados, faltan

como 30 jueces, y esto tendría que ser motivo de preocupación especial por parte del Ministerio de Justicia. Nombrar los jueces es fundamental, porque en este momento están entrando más de cien causas por mes y en los juzgados no dan abasto. Cuando yo era juez los expedientes que tenía eran doscientos, pero estamos hablando del año 67. Era una cosa maravillosa. Ahora son cien **por mes**. Entonces, como el

fuego está colapsado, hay que nombrar a los jueces que faltan. Hay que cubrir esta situación, no emparchándola, sino poniendo a quienes se tienen que hacer cargo definitivamente de esos juzgados. El Consejo de la Magistratura ha contribuido notablemente, pero también ha contribuido el Poder Ejecutivo. Se le puede pedir a los dos que uno haga los concursos y el otro nombre los jueces.

Entrevista a Héctor P. Recalde



HÉCTOR P. RECALDE

Abogado, UBA. Profesor Titular por concurso de Derecho Administrativo del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Profesor Titular por concurso de Derecho, Ciclo Básico Común, UBA. Profesor Adjunto por concurso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Facultad de Derecho, UBA. Asesor Letrado de Organizaciones Sindicales. Jefe de Asesores de la CGT. Diputado Nacional por el "Frente para la Victoria". Presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados. Consejero de la Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura de la Nación. Director de la Revista Derecho del Trabajo de Infojus, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

¿Por qué la Ley de Contrato de Trabajo significó un quiebre en la historia del derecho del trabajo en la Argentina?

Más que un quiebre, fue una transformación. Antes era la ley del salvajismo. La organización sindical surge con el peronismo, con un decreto de 1945 que al año siguiente se convalida en la ley 12.921. Pero la historia del movimiento obrero en Argentina parte de fines del siglo XIX, con el anarcosindicalismo. La conmemoración del 1° de Mayo comienza en 1890, y en junio de ese año los trabajadores juntan 7434 firmas para respaldar un decálogo de reivindicaciones. La primera de ellas era una jornada de trabajo limitada de 8 horas diarias o 48 semanales. Hoy todavía hay algunos que laburan más, como en la actividad rural.

En 1904, Juan Bialek Massé publica un informe sobre "El Estado de las Clases Obreras Argentinas", y como sucedáneo, Alfredo Palacios comienza a redactar las primeras leyes. Ese mismo año hay un proyecto de Código del Trabajo presentado por Joaquín V. González. Vienen la Ley de Accidentes de Trabajo en 1915, la Ley de Jornada de Trabajo en 1929, y se va escalonando. En plena primera década infame se dicta la primera Ley de Indemnizaciones por Despido (la 11.729). Y ya llegamos al 45 y 46, donde comienza una revolución en serio porque hay un cambio de estructuras. El proceso de sustitución de importaciones que encara el peronismo promueve que la clase trabajadora tenga un rol principal en toda la cosa pública.

Y sin ir más lejos, ahí llega la Constitución de 1949.

Sí, con la reforma de la Constitución en el 49 se avanza en la incorporación de los derechos sociales. Pero tras el golpe de Estado del 55, inmediatamente un bando militar deja sin efecto la reforma. Con un marcado complejo de culpa, o de

cooptación, la reforma del 57 incorpora el art. 14 bis, que en realidad deriva un poco de lo que se venía planteando en la reforma del 49. Y en 1958 Frondizi se quiere congraciarse con el peronismo y dicta algunas leyes como la 14.455, de Asociaciones Profesionales de Trabajadores, y algunas cosas más.

Illia llega en el 63 y durante su gobierno se dictan cosas muy importantes como la Ley de Abastecimiento, bastante parecida a la 20.680 (de 1974) y más dura que la actual. Después se dicta la ley que reforma la modalidad de trabajo, pero el Congreso la aprueba y él veta todo menos las indemnizaciones. La Corte Suprema dice que el veto parcial es inconstitucional y cae toda la ley. Para tener una idea, la tarifa indemnizatoria se había elevado de mil pesos por año de servicio a 5 mil, un aumento del 500 por ciento. Los *lobbys* empresarios la echaron por tierra. Ya estamos en el 66. Onganía trae la ley 17.224 de congelamiento salarial y de convenios colectivos de trabajo.

Y entonces llega Héctor Cámpora.

Y venimos nosotros en el 73. Apenas comienza el gobierno, se sanciona la Ley 20.615 de Asociaciones Profesionales de Trabajadores. Comienza el estudio para preparar una Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que es lo que nos convoca en este momento. La CGT propone una discusión, con el anteproyecto de Norberto Centeno. En la redacción habíamos participado no solamente los especialistas, sino también las asambleas de los sindicatos. Había mucho conocimiento de parte de los trabajadores, mucha información. La

información es poder, y los trabajadores la conocían bien. Se había discutido bastante. Hubo modificaciones al texto de Centeno, pero finalmente, en 1974, se sanciona la LCT. Son todos mecanismos y herramientas para hacer realidad el avance hacia la justicia social, hacia la igualdad, hacia la mejora de la distribución de la riqueza. Todo eso es lo que caracterizó y caracteriza al peronismo. Receta lo mejor de la doctrina y la jurisprudencia preexistente, y toma algunas cosas de España como el estado de excedencia por embarazo. Si Centeno y los principales impulsores se hubieran dado cuenta del poder que tenían, hubieran avanzado mucho más. Avanzaron demasiado, sí. Pero podrían haber avanzado mucho más.

Yo atendía consultas de los trabajadores en los sindicatos, y venían los compañeros con la LCT bajo el brazo. No era poca cosa. Si tenían un problema con las vacaciones, los muchachos buscaban en el índice, se fijaban y venían sabiendo los artículos. Me ponían en un aprieto a mí y a los abogados, porque por ahí hasta conocían mejor el tema. Fue un avance no solamente normativo sino en cuanto a lo que es la cultura del trabajo. Después, con la dictadura cívico militar, el personaje "Minguito Tinguitella", de Juan Carlos Altavista, no preguntaba "de qué trabajás". Decía "en qué curro andás". Y el trabajo no es un curro. La contracara de los muchachos con la LCT bajo el brazo eran los jubilados después de la dictadura, que iban con el Ámbito Financiero para ver dónde podían conseguir una tasa mayor en un plazo fijo para preservar el haber jubilatorio.

¿Qué pasó con la LCT durante la dictadura?

Antes de cumplir un mes se dicta una regla estatal. Estaba la Comisión de Asesoramiento Legislativo, desde donde con un enjundioso estudio de un almirante, un general y un brigadier, produjeron las modificaciones. De 301 artículos que tenía la ley original, hacen desaparecer —derogan— 27 artículos y trituran, mutilan y torturan otros 99 —modificados—, todos en contra del trabajador. Algunos cambios no fueron con sentido económico. Uno entiende que siendo un golpe que venía de la mano del poder económico, buscaran reducir los costos laborales a hierro y fuego. Pero no solo tocaron las cosas con contenido e incidencia económica.

Terminaron con el imperativo de la actualización del salario, propiciaron la tercerización, le quitaron responsabilidad a los grupos económicos, bajaron los derechos a feriados y vacaciones, restaron la protección por embarazo o situación de excedencia, las enfermedades de trabajo, el preaviso, las indemnizaciones por despido y bajaron el tiempo de la prescripción. Todo eso tiene sentido económico, que implica una redistribución regresiva de la riqueza nacional. Pero hubo otras cosas sin incidencia económica, que tienen que ver con la dignidad. Buscaban el miedo, el sometimiento, el terror para que los muchachos se quedaran tranquilos y no reclamaran nada. Pero el 27 de abril del 79 se produce la primera manifestación masiva contra la dictadura, y es protagonizada por el movimiento obrero.

¿Cuáles eran esas modificaciones? ¿Afectaron el sentido de la ley?

Las que no tenían contenido económico eran las del artículo 19, que tenía mucho que ver con la Ley de Regulación de las Relaciones de la Producción y el Consumo que modificamos ahora (Ley de Abastecimiento). Ese artículo ya lo reestablecimos (ahora es el 17 bis). Decía que “la relación entre un trabajador y un empleador es desigual”, como lo es entre el supermercado y el consumidor, o entre la empresa monopólica y la micropyme. Lo que hacía este artículo, y también esta nueva ley, es tratar de restablecer la igualdad. El artículo decía que “la ley genera desigualdades”. Cuando uno es estudiante de derecho y escucha que una ley genera desigualdades, pone la luz roja de alarma. Pero no, seguía diciendo: “Para equilibrar las desigualdades que se dan en la relación fáctica o de hecho”. Era la realidad, y a eso lo deroga la dictadura, pero lo recuperamos nosotros.

Las relaciones obreras no pueden regirse por una ley de la dictadura. Por razones de fondo y porque es un imperativo ético. Para mí es un compromiso de vida, porque yo fui y soy peronista. Algunas cosas recuperamos, pero falta muchísimo. Y es una tarea de hormiga, permanente. Uno sabe las dificultades, pero yo sigo insistiendo en esa tarea. La LCT derogaba los usos y costumbres, como el derecho del propietario de los controles permanentes para evitar que el trabajador del establecimiento no se afane algo, para decirlo en criollo. Eso es indignante. Hoy lo modificamos, pero falta todavía que el sindicato concurra a ver cómo son los sistemas, para

evitar que se lesione la dignidad de los trabajadores, para evitar que se los degrade. Hay ejemplos muy deshonrosos de esas prácticas, es algo que sucede.

¿Qué otras modificaciones se le hicieron a la LCT durante la dictadura?

El derecho de huelga y los estatutos especiales los hicieron trizas. Todo lo referido a la norma más favorable lo fueron derogando. La norma originaria establecía el *favor debilis*, que viene del derecho romano. La ley debe tratar de igualar normativamente, y el Fuero del Trabajo que crea Perón en 1944 tenía esta especialidad, lo mismo que el fuero de ahora para los usuarios y consumidores. Además, en el derecho de fondo, siempre la presunción debe ser a favor del trabajador. La ley originaria de Centeno la tenía, instalaba una presunción en favor del trabajador. La derogaron y logramos que se reincorpore. Todo lo que tiene que ver con la participación, los sistemas de control, la limitación del *ius variandi* —el derecho del empleador a variar las condiciones no esenciales del contrato de trabajo—. Hay una serie de normas que se retrotrajeron y estamos tratando de recuperar. Convertir el derecho de huelga de un derecho constitucional a un delito del derecho penal marca cómo venía la mano.

¿Qué significado tuvo la “Noche de las Corbatas”?

Es el símbolo. Hubo mucha persecución, muchos homicidios, exilios, provocados nada más porque los abogados defendían a los trabajado-

res. Carlos Moreno había descubierto silicosis en Loma Negra y lo secuestraron y lo mataron por eso. Norberto Centeno fue un intelectual combativo. Estuvo preso en Plan Conintes, ejerció de abogado mientras estuvo preso durante tres años. Y lo asesinaron el 7 de julio de 1977. Tengo un proyecto con media sanción en Diputados para declarar el Día del abogado laboralista y de todos los abogados reprimidos por la dictadura cívico militar al 7 de julio, en homenaje a la “Noche de las Corbatas”.

¿Cómo atravesó usted ese momento?

Yo recién me di cuenta por qué me había tenido que ir hace tres o cuatro años, después de muchísimo tiempo. Estaba dando una charla con Norberto Galasso en la CGT. Era abogado del sindicato y de los trabajadores gastronómicos, y me venían a ver a mí. Los del Hotel Alvear, que eran 500 más o menos, tenían juicios muy importantes que veníamos ganando, y yo tenía los poderes. Entonces me visitó el abogado de la intervención militar del Sindicato de Gastronómicos de Capital Federal, que se llama Arturo Goldstein y me invitó a tomar un café. Fuimos al Petit Colón y era para decirme que el interventor había dicho que o le transfería los juicios a él o me mandaban a encapuchar. Yo le dije: “Te puedo transferir mi patrimonio pero no la confianza de los trabajadores”. Así que pagué el café y me fui. Después me tuve que ir del país. Me di cuenta hace cuatro años, insólito. Yo pensaba que como estaba en la Agrupación de Abogados Peronistas,

la gremial de abogados, por ahí podía venir la mano. Porque mis compañeros y amigos eran Ortega Peña, Eduardo Luis Duhalde, Eduardo Righi, Pedro Galín, Alicia Pierini. Pero no, venía por una cuestión de guita.

¿Cómo siguió el desarrollo del derecho del trabajo con la recuperación de la democracia?

Desde que se recupera la democracia en 1983 hasta que se consiguió algo se tardaron cuatro años. Yo tengo mucho respeto a Raúl Alfonsín. En su gobierno se consigue poner nuevamente en vigencia la Ley de Organización sSindical, la Ley de Obras Sociales y la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo, pero no se recupera ningún derecho individual de los cancelados, derogados o modificados por la dictadura militar. Y después viene el neoliberalismo con la dupla Menem–Cavallo. Flexibilización, hasta la Alianza con la “ley Banelco”. Por fin, en 2003, comienza el período de recuperación con Néstor Kirchner. Convenios colectivos, salario mínimo y estas leyes que estamos recuperando ahora.

¿Cómo repercutió el proceso de flexibilización de los 90 sobre la legislación del trabajo?

Se intensifica. Hay un debate de un año y medio de la Ley 24.013 Nacional de Empleo. Tal es así que modificaron el primer artículo tres veces porque lo critiqué. Decía que “el empleo es una situación social jurídicamente configurada”. Nunca pude entender qué quiso decir eso. Y seguía “que hace operativo el derecho constitucional a trabajar”.

Teníamos un millón de desocupados, pero pensé que con esa redacción quedaban obligados a dar trabajo a todos. Se dieron cuenta que habían avanzado mucho y lo modificaron. “El empleo es una situación social jurídicamente configurada, que por los mecanismos que crea la ley hace operativo el derecho constitucional a trabajar”. Mecanismos no había, pero la laguna legal la cubren los jueces, así que seguían obligados. Ahí vino la tercera modificación. “El empleo es una situación jurídicamente configurada, que por los mecanismos que crea la ley **tiende** a hacer operativo el derecho constitucional a trabajar”. Y listo: ambiguo.

Con la flexibilización llegan los contratos basura, y los llaman “nuevas modalidades de contratación”, la “polivalencia funcional”. Todos nombres muy lindos para cosas muy feas. Después de esa ley hay responsabilidad de parte del movimiento obrero con un acuerdo marco que se firma el 25 de julio de 1994, que abre la compuerta a grandes leyes flexibilizadoras como son la 24.465 —más contratos basura— y la ley 24.467 de PyMEs, que dice cómo defender las PyMEs en dos títulos y tiene un tercero sobre cómo joder a los trabajadores. El único que se aplica es el tercero.

¿Los trabajadores de las PyMEs tenían un trato desfavorable?

Claro, al revés de lo que hicimos ahora con la Ley de Registración Laboral y de Fraude Laboral. La filosofía nuestra no es distinguir entre los iguales sino distinguir entre los distintos. No hay trabajadores chicos, medianos o grandes, los

trabajadores son todos iguales. Las que son distintas son las empresas. Nuestra ley les da los mismos derechos a todos los trabajadores porque tienen que tener los mismos derechos, así tengan 4 o 400 compañeros. Esta ley favorece a las micropymes y a las PyMEs, pero a los trabajadores los deja incólumes.

En el 95 también se sanciona la Ley 24.552 de Concursos y Quiebras, donde por una mera convocatoria de acreedores se suspendía el convenio colectivo de trabajo. Se bajaban derechos de los trabajadores en las quiebras. Y después viene la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, terminantemente flexibilizadora. Ahí nacen las ART y las comisiones médicas, que son un desastre y siguen siendo un desastre. Por último sancionan la 24.675, que instauró la conciliación laboral obligatoria privada previa, pero para beneficio de nuestro país federal, rige solamente en Capital. Hasta la 25.013 de Erman González, que baja las indemnizaciones por despido. En ese *inter criminis*, llega la Alianza con la "ley Banelco", que es la frutilla del postre.

¿Cómo se revierte ese proceso desde 2003?

El movimiento obrero recupera herramientas fundamentales, y no solamente las herramientas sino la creación de empleo. Con la reactivación del proceso para sumar valor agregado a la producción primaria, hemos creado entre 5 y 6 millones de puestos de trabajo del 2003 a la fecha. Los metalúrgicos tenían 500 mil puestos, bajaron a 90 mil y ahora tienen 300 mil. Lo mismo pasa con los trabajadores mecánicos, con la

construcción. La construcción llegó a tener 450 mil puestos de trabajo y había bajado muchísimo. Lo único que creció en la dictadura fue la actividad financiera. Todo lo que era trabajo industrial decreció.

Hay cosas que son irremplazables. Los compañeros desaparecidos, desaparecieron. Los asesinados, fueron asesinados. Eso no se puede reparar. Las consecuencias son irreversibles, por más reparaciones económicas o reivindicaciones. Es bueno que pase, los reconocimientos se han dado y se vienen dando. Pero no satisfacen toda la incuria pasada. Los muchachos no están.

¿Quedan deudas pendientes en materia de legislación?

La democracia tiene una deuda que debemos saldar: no podemos seguir rigiéndonos por leyes de la dictadura cívico militar. No sólo en lo laboral, también la Ley de Entidades Financieras, entre otras. Uno comprende las dificultades que tienen nuestros gobernantes, obviamente. Porque seguramente tanto Néstor como Cristina han pensado lo mismo que expreso, pero el tema es poder hacerlo. Se viene avanzando, del rumbo no hay ninguna duda. Además hay ataques endógenos y exógenos. Pero como eje, ninguna regla estatal de la dictadura puede estar vigente. Pasaron más de 30 años desde que recuperamos la democracia. Y se recuperó fundamentalmente por la lucha de lo mejorcito del movimiento obrero, entre otras cosas. Ahora está quedando cada vez más clara y con más evidencia la responsabilidad empresarial en la represión. Por eso pre-

senté un proyecto de ley para crear una Bicameral que investigue las responsabilidades empresariales en la dictadura. El que causa un daño, tiene que hacerse responsable. Y estos fueron daños severos: en derechos humanos y como resultados materiales. Las privatizaciones, la enajenación del patrimonio nacional, el endeudamiento, la desocupación, el trabajo en negro, hay montones de cosas que saldar. La transferencia de recursos es inaudita.

¿Cómo está el movimiento obrero hoy?

Si hay cinco centrales sindicales, no hay ninguna. Esa es mi definición. Obviamente hay una crisis cupular. No hay división entre los trabajadores. Basta analizar un conflicto singular, y se ve que los compañeros están todos juntos. Es un problema multicausal, sería muy extenso enumerar las razones. Soy muy crítico de lo que está pasando.

¿Cómo funciona el fuero del Trabajo en la Justicia Nacional?

En términos generales, la justicia laboral argentina funciona regularmente bien. Por supuesto, tiene sus excepciones, pero en general funciona bien. Incluso durante la dictadura militar, la Sala II de la Cámara de Apelaciones del Trabajo

declaró la inconstitucionalidad de la ley que convertía la huelga de un derecho constitucional a un delito del derecho penal. Con la Ley de Accidentes de Trabajo también declaró muchas inconstitucionalidades. Todo puede funcionar mejor, y por eso presenté un proyecto de ley para crear más juzgados y aumentar el número de salas de la Cámara de Apelaciones. Porque Justicia lenta no es Justicia, y eso permitiría bajar los tiempos de duración de los pleitos.

¿Cuál es el rol de los abogados laboristas hoy?

Los abogados que defendemos trabajadores, en términos generales, lo hacemos por convicción y por principios. Si perdemos un juicio no cobramos honorarios. No cobramos gastos, cuando cualquier abogado que hace un juicio civil y comercial cobra gastos y un anticipo honorario. Yo no me puedo quejar, trabajo en lo que me gusta. Los mejores honorarios que hice fue en juicios en que nadie hubiera pensado que fuera a cobrarse un peso de honorarios, y cobrando porcentajes bajos. En mi estudio todos los abogados trabajamos con convicción de que estamos defendiendo lo justo. En términos generales yo creo que es así. Por supuesto, como cualquier actividad, no está exenta de algunas patologías.

Congresos y Seminarios

Los 40 años de la LCT⁽¹⁾

por **FRANCO LUCATINI**

“Para los más jóvenes, que quizás no conozcan muy en detalle quiénes son las personas aquí presentes, les quiero comentar que están en lo que sería el festival de Woodstock del derecho del trabajo”, dijo en broma el abogado laboralista Gustavo Ciampa en medio de la jornada de análisis y homenaje a los 40 años de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

En el encuentro, organizado por varias cátedras de derecho y que se realizó en la sede de Constitución de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, se realizó un sentido homenaje a Norberto Centeno, el autor de la ley original sancionada en 1974. La actividad contó, además, con el apoyo de la Fundación de Altos Estudios Sociales, la Asociación Latinoamericana de Jueces del Trabajo, y la Corriente de Abogados Laboralistas 7 de Julio.

En los dos paneles de debate —moderados por Ciampa y por Viviana Dobarro—, hubo juristas de la talla de Moisés Meik, Luis Raffaghelli, Juan Carlos Fernández Madrid y Héctor Recalde, que se dirigieron a una audiencia de más de 300 personas. Los estudiantes de la Universidad de Moreno pudieron aprovechar la jornada mediante una transmisión por videoconferencia a través de Internet.

El homenaje fue porque “no olvidamos”, expresó Mariana Kelsey en la apertura del encuentro. La directora de la carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA planteó que desde la organización del evento apuntaron a “promover la memoria activa y continuar en la defensa de los derechos conquistados, para poder ir por más”.

.....

(1) Crónica del acto realizado en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Publicada originalmente en *Infojus Noticias*, [en línea] <http://www.infojusnoticias.gov.ar/nacionales/los-40-anos-de-la-ley-de-contrato-de-trabajo-5804.html>

Norberto Centeno, el autor de la LCT de 1974, fue asesor gremial y abogado de trabajadores. Tras una incansable lucha por el reconocimiento de mayores derechos para el movimiento obrero, fue secuestrado en julio de 1977 y torturado hasta la muerte durante cuatro días. Junto a él, desaparecieron otros importantes abogados de trabajadores en lo que los mismos represores llamaron “la Noche de las Corbatas”.

I | Como una biblia laica

Moisés Meik, ex juez de trabajo en la provincia de Buenos Aires y legendario abogado defensor de trabajadores, repasó los hitos y luchas previas a la sanción de la LCT en 1974. “No se puede entender esa ley si no recordamos hechos como el del 16 de julio del 55, cuando en vez de caer agua del cielo llovieron bombas contra el pueblo”, afirmó. Resaltó que “si el radicalismo integró a las clases medias, el peronismo dio a luz a los derechos sociales”. Y recordó que “uno de los mayores logros de la LCT fue que, como una biblia laica, estaba en el bolsillo de todos los trabajadores, que la sacaban cada vez que había que negociar los convenios o reclamar por sus derechos”.

El camarista Luis Raffaghelli explicó que el asesinato de Centeno “tuvo mucho que ver con su autoría de la ley”. Sostuvo que “persegúan la desaparición del derecho social” y que no pudieron lograrlo “gracias a la vocación que tiene el pueblo argentino por la justicia social”. A partir de aquella noche, “las corbatas pasaron a ser un símbolo de lucha, y ya no de jerarquización social”, afirmó. Y resumió que la LCT de aquel entonces reunió y sistematizó todas las normas dispersas, y recopiló la doctrina y jurisprudencia “para hacer públicos e ineludibles a los derechos de los trabajadores”.

“El peronismo supuso la incorporación de los trabajadores a los derechos y a la sociedad”, dijo Amanda Caubet, profesora de derecho y ex embajadora ante los Países Bajos entre 1973 y el golpe cívico militar del 76. Y se dirigió a los más jóvenes: “No saben lo que espantaba a las clases medias que eso fuese posible, que los trabajadores se pudieran plantar con derechos frente a sus patrones”. Apuntó que “hay que recuperar el texto completo de 1974 y mejorarlo en lo relativo al derecho a la estabilidad laboral”. La dictadura derogó 27 artículos y modificó otros 99 a seis meses de tomar el poder, en un intento por cegar esos derechos del movimiento obrero.

2 | “Lo que decía con el pico, lo sostenía con el lomo”

Luis Roa, secretario académico de la carrera de Relaciones del Trabajo, fue el encargado de homenajear a Centeno. Contó su acercamiento a la figura del laborista cuando se integró a una agrupación universitaria que lleva su nombre y él apenas sabía que era el autor de la LCT. “Y eso que no sabés lo que era la ley original”, le dijeron en aquel entonces. Un viejo militante la apuntaría después: “el tipo que escribió esa ley está muerto por escribir esas cosas que no conocés”, en referencia a los artículos derogados y mutilados por la dictadura.

Roa definió a Centeno como “un gran observador” que supo encontrar soluciones a los problemas cotidianos de los trabajadores. “Lo que decía con el pico, lo sostenía con el lomo”, resumió. Centeno estuvo preso durante “la Fusiladora”, luego bajo el Plan Conintes, y finalmente fue secuestrado por la última dictadura genocida. “Miraba al derecho laboral siempre desde el lugar de los trabajadores”, planteó el abogado.

El camarista Roberto Pompa, por su parte, destacó que el hecho de que la primera ley general sobre el contrato de trabajo se haya sancionado recién en 1974 demuestra “lo difícil que fue esa lucha” durante muchos años anteriores. Repasó las leyes que durante los últimos doce años permitieron retrotraer la regresividad que impusieron las normas de flexibilización de los 90 y parte de la normativa que la dictadura impuso de facto. Y apuntó contra la tercerización, que “discrimina al trabajador” porque el empleador “busca apropiarse de una nueva plusvalía”.

3 | “Es una deuda de la democracia que estén vigentes artículos de la dictadura”

Ricardo Cornaglia, diputado radical con mandato cumplido durante el gobierno de Raúl Alfonsín, recordó que tanto el peronismo como el radicalismo habían propuesto la recuperación de la LCT ante el regreso de la democracia. Ganó Alfonsín, “y fue un desastre porque a raíz de una serie de desencuentros permanentes entre los dos partidos no se llegó a

nada". Recordó que poco antes de ser secuestrado, Centeno publicó la LCT comentada. Cornaglia planteó la necesidad de recuperar los términos originales de la ley, y reclamó la codificación del derecho laboral.

El reconocido laboralista y "formador de varias generaciones de abogados", Juan Carlos Fernández Madrid, fue coautor de la ley comentada que junto a Centeno publicaron en 1977. El presidente honorario de la Fundación de Altos Estudios Sociales destacó que, en la LCT original, un artículo señalaba que la ley introducía "determinadas desigualdades" normativas, para corregir las desigualdades reales. Dijo que "cuando hablamos de la dignidad de los trabajadores, hablamos de los derechos humanos", y celebró la inclusión del nuevo art. 12 de la ley. Pidió un aplauso para el diputado Héctor Recalde, autor de esa modificación introducida a fines de 2009, que incorporó la "irrenunciabilidad" a los derechos del trabajador consagrados por la ley, estatutos, convenciones o contratos. "En el 74 no había alcanzado la correlación de fuerzas", resumió Fernández Madrid.

En el cierre, Recalde sostuvo que "es una deuda de la democracia que haya artículos sancionados como regla estatal en 1976 que todavía siguen vigentes", y planteó que "es una cuestión de principios esenciales recuperar todos los derechos que se derogaron". Afirmó que "es mucho lo que falta" y arengó: "Pero mi confianza está radicada en el pueblo argentino y en los abogados laboristas que tienen la misma convicción y entereza de aquel entonces para seguir luchando por estos derechos".

Anexo legislativo

Ley 20.744⁽¹⁾

Contrato de Trabajo

Sanción: 11 de setiembre de 1974

Promulgación: 20 de setiembre de 1974

Publicación: 27 de setiembre de 1974

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de ley:

Artículo 1°.- Apruébase el régimen del contrato de trabajo (LCT), cuyas disposiciones se considerarán incorporadas a la presente y se observarán como ley de la Nación.

Artículo 2°.- La ley de contrato de trabajo entrará en vigor a partir de la promulgación de la presente y se aplicará aun a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes.

Artículo 3°.- Las disposiciones de los artículos 15, 22, 29, 35, 51, 60, 61, 62, 63, 65 párrafo segundo, 66, 75, 87, 104 párrafo primero, 107, 123, 194, 197, 218, 224, 264 párrafo segundo, 272 con relación a las indemnizaciones que correspondieran a la fecha del despido, 281, 282, 290, 291, 300 y 301, serán de aplicación a las causas judiciales pendientes.

Artículo 4°.- Las prescripciones en curso en el momento de entrar en vigencia esta ley se entenderán ampliadas a los plazos previstos en la misma.

Artículo 5°.- Los plazos de caducidad establecidos en la ley de contrato de trabajo se computarán a partir de la fecha de su vigencia.

Artículo 6°.- Las disposiciones de los artículos 56, 57, 58, 90, 154, 155, 156 y 158 de la ley de contrato de trabajo serán de aplicación a partir de los noventa (90) días de la promulgación de la presente.

Artículo 7°.- Quedan derogados por esta ley y sustituidos los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, según ley 11.729 y decretos leyes 20.163/73, 18.913/70

.....

(1) El texto que a continuación se reproduce corresponde a la ley original de 1974, sin las modificaciones del texto ordenado aprobado por decreto 390/1976.

y 18.523/69; las leyes 16.593, 16.577, 15.015, 12.383 y el decreto ley 17.709/68; artículos 2º, 44, 45, 46 y 47 del decreto ley 33.302/45 (ley 12.921) y el decreto ley 17.620/73; el decreto ley 18.596/70; artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 9º, 11 —primera parte— y 13 de la ley 16.459; ley 11.317, salvo en sus artículos 10, 11 y 19 a 24; decreto ley 1740/45 (ley 12.921) y el decreto ley 18.338/69, salvo lo dispuesto en su artículo 7º, del que se deroga el último párrafo; decreto ley 2446/56, salvo en su artículo 1º (ley 14.467); artículo 7º del decreto ley 17.258/67, y toda otra disposición legal o reglamentaria que se oponga a la misma.

Artículo 8º.- Las partes firmantes de las convenciones colectivas de trabajo que hayan adoptado la forma de retribución prevista en el artículo 118 de la ley de contrato de trabajo deberán ajustar la distribución de las comisiones o porcentajes colectivos en la forma que el mismo prevé dentro del plazo de noventa (90) días a contar de su vigencia.

A falta de acuerdo, la fijación se hará por única vez por el Ministerio de Trabajo de la Nación y sustituirá a las cláusulas respectivas de las convenciones colectivas de trabajo aplicables.

De idéntica forma se procederá en el caso previsto en el artículo 121, párrafo primero, de la ley de contrato de trabajo.

Artículo 9º.- El Ministerio de Trabajo de la Nación será autoridad de aplicación de la presente ley. Ello no implica enervar el derecho de ejercer las acciones pertinentes por parte de los interesados para obtener su cumplimiento.

Las infracciones a las disposiciones de la ley de contrato de trabajo serán sancionadas por el régimen del decreto ley 18.694/70, hasta tanto se dicte un nuevo régimen de sanciones.

Artículo 10.- Facúltase al Poder Ejecutivo para ordenar las leyes mencionadas en el artículo 7º de la presente ley.

Artículo 11.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º.- Fuentes de regulación. El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

- a. Por esta ley;
- b. Por las leyes y estatutos profesionales;
- c. Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales;
- d. Por la voluntad de las partes;
- e. Por los usos y costumbres.

Artículo 2°.- Ámbito de aplicación. En los casos de actividades regladas por estatutos o regímenes particulares, leyes generales y/o especiales, las disposiciones de esta ley serán aplicables cuando contemplen situaciones no previstas en aquellos o consagren beneficios superiores a los establecidos por los mismos, considerándose en particular cada instituto del derecho del trabajo.

En ambas circunstancias la vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a. A los dependientes de la Administración Pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;
- b. A los trabajadores del servicio doméstico.

Artículo 3°.- Ley aplicable. Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él, en cuanto se ejecute en su territorio, cualquiera sea la nacionalidad de las partes. La ley extranjera podrá ser aplicada aun de oficio por los jueces, en la medida que resulte más favorable al trabajador.

Los contratos de trabajo celebrados en el país para ser cumplidos en el extranjero, cualquiera sea la nacionalidad de los contratantes, se regirán por las leyes del país en que se cumplan, salvo lo que resulte por aplicación del régimen más favorable al trabajador.

Artículo 4°.- Concepto de trabajo. Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

Artículo 5°.- Empresa. Empresario. A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos.

A los mismos fines, se llama "empresario" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a estos en la gestión y dirección de la "empresa".

Artículo 6°.- Establecimiento. Se entiende por “establecimiento” la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

Artículo 7°.- Condiciones menos favorables. Nulidad. Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 46 de esta ley.

Artículo 8°.- Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo. Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

Artículo 9°.- El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Artículo 10.- Conservación del contrato. En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

Artículo 11.- Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Artículo 12.- Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Artículo 13.- Sustitución de las cláusulas nulas. Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán sustituidas de pleno derecho por estas.

Artículo 14.- Nulidad por fraude laboral. Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando

normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

Artículo 15.- Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez. Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios solo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de estas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Artículo 16.- Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo. Su exclusión. Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador.

Artículo 17.- Usos y costumbres. Prácticas de empresas. Los usos y costumbres más favorables al trabajador y, en su caso, los usos de empresa, que revistan igual carácter, prevalecen sobre las normas dispositivas de la ley, convenciones colectivas y el contrato de trabajo.

Artículo 18.- Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Artículo 19.- Desigualdades creadas por la ley. Las desigualdades que crea esta ley en favor de una de las partes, solo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

Artículo 20.- Tiempo de servicio. Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el de la duración de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador que, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

Artículo 21.- Plazo de preaviso. Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponda al plazo de preaviso que se fija por esta ley o por los estatutos especiales, aun cuando el mismo fuese omitido.

Artículo 22.- Gratuidad. El trabajador o sus derechohabientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Ni sus ingresos por salarios, en la cuota prevista de embargabilidad, ni su vivienda podrán ser afectados al pago de costas, salvo el caso demostrado de mejoramiento de fortuna.

En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas por el profesional actuante.

TÍTULO II Del contrato de trabajo en general

CAPÍTULO I Del contrato y la relación de trabajo

Artículo 23.- Contrato de trabajo. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Artículo 24.- Relación de trabajo. Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Artículo 25.- Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

Artículo 26.- Efectos del contrato sin relación de trabajo. Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley.

Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

CAPÍTULO II De los sujetos del contrato de trabajo

Artículo 27.- Trabajador. Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 23 y 24 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

Artículo 28.- Empleador. Se considera “empleador” a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

Artículo 29.- Socio-empleado. Las personas que, integrando una sociedad, prestan a esta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia. Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.

Artículo 30.- Auxiliares del trabajador. Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, estos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquel, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

Artículo 31.- Interposición y mediación. Solidaridad. Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vistas a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Artículo 32.- Subcontratación y delegación. Solidaridad. Quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesoria, tenga esta o no fines de lucro, deberán exigir a estos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Cuando se contrate o subcontrate, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplica-

ción de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva.

Artículo 33.- Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad. Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un grupo industrial, comercial o de cualquier otro orden, de carácter permanente o accidental, o para la realización de obras o trabajos determinados, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores, y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables.

CAPÍTULO III

De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo

Artículo 34.- Capacidad. Los menores desde los dieciocho (18) años y la mujer casada, sin autorización del marido, pueden celebrar contrato de trabajo.

Los mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18), que con conocimiento de sus padres o tutores vivan independientemente de ellos, gozan de aquella misma capacidad.

Los menores a que se refiere el párrafo anterior que ejercieren cualquier tipo de actividad en relación de dependencia, se presumen suficientemente autorizados por sus padres o representantes legales, para todos los actos concernientes al mismo.

Artículo 35.- Facultad para estar en juicio. Los menores, desde los catorce (14) años, están facultados para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, con la intervención previa del ministerio público.

Artículo 36.- Facultad de libre administración y disposición de bienes. Los menores desde los dieciocho (18) años de edad tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten, regidos por esta ley, y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello, estando a tal fin habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

Artículo 37.- Menores emancipados por matrimonio. Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

Artículo 38.- Actos de las personas jurídicas. A los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputarán actos de las personas jurídicas, los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello.

CAPÍTULO IV

Del objeto del contrato de trabajo

Artículo 39.- Principio general. El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 40.- Servicios excluidos. No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

Artículo 41.- Trabajo ilícito. Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

Artículo 42.- Trabajo prohibido. Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

Artículo 43.- Nulidad del contrato de objeto ilícito. El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.

Artículo 44.- Nulidad del contrato de objeto prohibido. Inoponibilidad al trabajador. El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones e indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 45.- Prohibición parcial. Si el objeto del contrato fuese solo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación. En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación.

Artículo 46.- Nulidad por ilicitud o prohibición. Su declaración. La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 43 y 44 de esta ley y deberá ser declarada por los jueces, aun sin mediar petición de parte. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

CAPÍTULO V

De la formación del contrato de trabajo

Artículo 47.- Consentimiento. El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por esta, se trate de ausentes o presentes.

Artículo 48.- Enunciación del contenido esencial. Suficiencia. Bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos.

Artículo 49.- Contrato por equipo. Integración. Cuando el contrato se formalice con la modalidad prevista en el artículo 110 de esta ley, se entenderá reservada al delegado o representante del grupo de trabajadores o equipo, la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan del contrato, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

Artículo 50.- Intervención de oficinas de colocación. Cuando el contrato de trabajo se formalizara mediante la intervención de oficinas de colocaciones u otros servicios de empleo autorizados, el consentimiento se entenderá manifestado a través del pedido nominal del empleador y su asignación por aquellas oficinas o servicios, surtiendo todos los efectos del contrato a partir del conocimiento por el empleador del acto de asignación hecho saber por el trabajador o por el organismo de colocaciones. Para que la asignación surta efectos debe corresponder a la persona requerida.

Artículo 51.- Incorporación del trabajador. Obligatoriedad. Resarcimiento de daños. El empleador, en el caso del artículo 50 de esta ley, estará obligado a incorporar al trabajador o, en su defecto, al resarcimiento de daños.

Si la asignación del trabajador se hiciere para prestar servicios durante un plazo cierto y el empleador no lo incorporase, cargará con la obligación de pagar una suma equivalente a los salarios que aquel hubiere percibido de haberse operado su incorporación.

CAPÍTULO VI

De la forma y prueba del contrato de trabajo

Artículo 52.- Forma. Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

Artículo 53.- Nulidad por omisión de la forma. Los actos del empleador para cuya validez esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no sucedidos cuando esa forma no se observare.

No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador.

Artículo 54.- Prueba. El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 25 de esta ley.

Artículo 55.- Aplicación de estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carné para el ejercicio de una determinada actividad, su falta no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial, salvo que se tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente.

Ello sin perjuicio que la falta ocasione la aplicación de las sanciones que puedan corresponder de acuerdo con los respectivos regímenes aplicables.

Artículo 56.- Libro especial. Formalidades. Prohibiciones. Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

- a. Individualización íntegra y actualizada del empleador;
- b. Nombre del trabajador;
- c. Estado civil;
- d. Fecha de ingreso y egreso;
- e. Remuneraciones asignadas y percibidas;
- f. Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares;
- g. Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo;
- h. Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
2. Dejar blancos o espacios.
3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa,

debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

Artículo 57.- Omisión de formalidades. Carencia de validez probatoria. Los libros que carezcan de alguna de las formalidades prescriptas en el artículo 56 o que tengan alguno de los defectos allí consignados, no tendrán valor en juicio en favor del empleador y no servirán para acreditar el cumplimiento de obligaciones y deberes en materia de derecho de trabajo y de la seguridad social.

Artículo 58.- Aplicación a los registros, planillas u otros elementos de contralor. Idéntico requisito de validez deberán reunir los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 59.- Omisión de su exhibición. Inversión de la carga de la prueba. Declaración jurada. En los casos en que, a requerimiento judicial o administrativo, no se exhiba el libro, registro, planillas u otros elementos de contralor previstos en los artículos 56 y 58 de esta ley, o resultara que estos no reúnen los requisitos exigidos, o que adolecen de los defectos consignados, incumbirá al empleador la prueba contraria, si el trabajador o sus causahabientes prestan declaración jurada sobre los hechos que debieran consignarse en los mismos.

Artículo 60.- Remuneraciones. Inversión de la carga de la prueba. Facultad de los jueces. En los casos en que se controvierta el monto o cobro de remuneraciones, la prueba contraria a la reclamación en juicio del trabajador corresponderá al empleador demandado. Lo dispuesto no excluye la demostración por el trabajador del hecho que dio origen al crédito.

Si por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior se arribase, en cuanto al monto del salario, a una manifiesta desproporción en las prestaciones, el juez podrá apartarse, por decisión fundada, de la petición y fijará el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

Artículo 61.- Intimaciones. Presunción. El silencio del empleador, ante la intimación hecha por el trabajador, de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo, será considerado como un obrar opuesto al principio de buena fe e interpretado como una expresión de consentimiento tácito respecto de la reclamación formulada. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un lapso razonable, el que nunca será inferior a dos días hábiles.

Artículo 62.- Renuncia al empleo. Exclusión de presunciones a su respecto. No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo

o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido.

Artículo 63.- Despido. Presunción. Probada por el trabajador la existencia de la relación del trabajo y su cesación, se presume el despido, salvo prueba en contrario.

Artículo 64.- Firma. Impresión digital. La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo. Se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

Artículo 65.- Firma en blanco. Invalidez. Modos de oposición. La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador, y este podrá oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales. Esta demostración podrá ser hecha por cualquier medio de prueba.

Los jueces podrán apartarse del contenido del documento cuya firma ha sido judicialmente reconocida, si se dieran otros elementos de convicción que conduzcan a demostrar lo contrario.

Artículo 66.- Formularios. Las cláusulas o rubros insertos en formularios dispuestos o utilizados por el empleador, que no correspondan al impreso, la incorporación a los mismos de declaraciones o cantidades, cancelatorias o liberatorias por más de un concepto u obligación, o diferentes períodos acumulados, se apreciarán por los jueces, en cada caso, en favor del trabajador.

CAPÍTULO VII

De los derechos y deberes de las partes

Artículo 67.- Obligación genérica de las partes. Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no solo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Artículo 68.- Principio de la buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Artículo 69.- Facultad de organización. El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento, con la participación que las leyes asignen al personal o delegados de este.

Artículo 70.- Facultad de dirección. Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, tanto como la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

Artículo 71.- Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que estas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

Artículo 72.- Facultades disciplinarias. Limitación. El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimiento demostrados por el trabajador. Para que ello sea procedente deberá oírse previamente al trabajador. Este podrá cuestionar ante los organismos competentes la procedencia, el tipo o extensión de la medida aplicada, para que se la suprima, sustituya por otra o limite, según los casos.

Artículo 73.- Modalidades de su ejercicio. El 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.

Artículo 74.- Modificación del contrato de trabajo. Su exclusión como sanción disciplinaria. No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

Artículo 75.- Suspensiones disciplinarias anteriores. Transcurridos doce (12) meses de la aplicación de una sanción disciplinaria no se la podrá tener en cuenta a ningún efecto.

Artículo 76.- Controles personales. Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre

salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal. Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Artículo 77.- Conocimiento. Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por estos.

Artículo 78.- Aprobación. Los sistemas en todos los casos deberán tener la aprobación de la autoridad de aplicación, la que consultará a la asociación profesional firmante de la convención colectiva que rija la relación de trabajo.

Artículo 79.- Reglamentaciones. La autoridad de aplicación podrá dictar reglamentaciones de carácter general, por zona o por actividad o rama de actividad, así como resolver casos particulares atendiendo a las modalidades y necesidades de los supuestos y con consulta previa a las organizaciones profesionales de trabajadores.

Artículo 80.- Reconocimientos médicos. Los reconocimientos médicos, salvo los concernientes a la admisión del trabajador en el empleo y los previstos en materia de higiene y seguridad, solo podrán efectuarse según lo previsto en el artículo 227 de esta ley.

Artículo 81.- Encuestas y pesquisas. Prohibición. Libertad de expresión. El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la duración del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas o pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no constituya factor de indisciplina o interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

Artículo 82.- Pago de la remuneración. El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

Artículo 83.- Deber de seguridad. El empleador debe hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en esta ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación,

mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Artículo 84.- Reintegro de gastos y resarcimiento de daños. El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por este para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

Artículo 85.- Deber de protección. Alimentación y vivienda. El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquella deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refecciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

Artículo 86.- Deber de ocupación. El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber, garantizándole el goce de la remuneración respectiva. La ocupación deberá ser, además, aquella que corresponda a la calificación o categoría profesional del trabajador para la que hubiese sido contratado o la superior a la que hubiese sido promovido. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 87.- Deber de diligencia e iniciativa del empleador. El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

Artículo 88.- Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social. Certificado de trabajo. La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su

cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará así mismo una obligación contractual.

El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando este lo requiriese, durante el tiempo de la relación o a la época de su extinción, constancia documentada de ello.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de estos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Artículo 89.- Igualdad de trato. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará arbitrario el trato desigual en tales situaciones si, actuando el empleador con las facultades que le están conferidas por esta ley, hiciese discriminaciones que no respondan a causas objetivas. La exigencia de igualdad de trato no podrá afectar las condiciones más favorables que tenga reconocidas el trabajador, provenientes del contrato de trabajo que lo vincula al empleador.

Artículo 90.- Derechos de escalafón, ascensos y preferencias. El empleador está obligado a preferir, en igualdad de condiciones, a los trabajadores del propio establecimiento para cubrir cargos superiores, y a los eventuales, transitorios o de temporada, para los cargos efectivos y de prestación continua. Los estatutos profesionales y convenciones colectivas deberán prever los procedimientos mediante los cuales los trabajadores que se encuentren en tales condiciones podrán optar por los empleos vacantes o de nueva creación.

Artículo 91.- Invenciones del trabajador. Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de este, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen.

Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador. Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

Artículo 92.- Preferencia del empleador. Prohibición. Secreto. El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, en el caso del primer párrafo del artículo 91 de esta ley.

Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas.

Artículo 93.- Deberes de diligencia y colaboración. El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

Artículo 94.- Deber de fidelidad. El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

Artículo 95.- Cumplimiento de órdenes e instrucciones. El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

Artículo 96.- Responsabilidad por daños. El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de este, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 97.- Deber de no concurrencia. El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de este.

Artículo 98.- Auxilios o ayudas extraordinarias. El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

TÍTULO III

De las modalidades del contrato de trabajo

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 99.- Indeterminación del plazo. El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a. Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración;
- b. Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Artículo 100.- Alcance. El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

Artículo 101.- Prueba. La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

CAPÍTULO II

Del contrato de trabajo a plazo fijo

Artículo 102. - Duración. El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

Artículo 103.- Deber de preavisar. Conversión del contrato. Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originalmente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 99, segunda parte, de esta ley.

Artículo 104.- Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización. En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 271 de esta ley.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de este, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

CAPÍTULO III

Del contrato de trabajo de temporada

Artículo 105.- Caracterización. Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada en necesidades permanentes de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Artículo 106.- Equiparación a los contratos a plazo fijo. Permanencia. El despido del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 104, primer párrafo, de esta ley.

El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en este capítulo.

Artículo 107.- Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo. Responsabilidad. En tiempo útil u oportuno, antes de la iniciación de cada temporada, las partes estarán obligadas, concurrentemente, a manifestar su disposición de desempeñar el cargo o empleo de parte del trabajador, y de ocuparlo en la forma y con las modalidades convenidas, de parte del empleador. Responderá por las consecuencias de la extinción del contrato de trabajo la parte que no consiente la reiteración de la relación en las épocas y por los plazos previstos, lo que estará regido por lo dispuesto en los artículos 10, 61, 62 y 63 de esta ley.

CAPÍTULO IV

Del contrato de trabajo eventual

Artículo 108.- Caracterización. Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por este, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fue contratado el trabajador.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Artículo 109.- Aplicación de la ley. Condiciones. Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

CAPÍTULO V

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

Artículo 110.- Caracterización. Relación directa con el empleador. Sustitución de integrantes. Salario colectivo. Distribución. Colaboradores. Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado

o representantes, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquel.

El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo.

Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo.

El trabajador que se hubiese retirado tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado.

Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquel.

Artículo 111.- Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. Equiparación. Condiciones. El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

TÍTULO IV

De la remuneración del trabajador

CAPÍTULO I

Del sueldo o salario en general

Artículo 112.- Concepto. A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital o, en su caso, al mínimo profesional o al salario profesional.

El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque este no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel.

Artículo 113.- Formas de determinar la remuneración. El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento de trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

Artículo 114.- Formas de pago. Prestaciones complementarias. El salario puede ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias.

Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador.

Artículo 115.- Viáticos. Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 116.- Remuneración en dinero. Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero.

El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del 20 por ciento del total de la remuneración.

Artículo 117.- Comisiones. Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, esta se liquidará sobre las operaciones concertadas, con prescindencia de su resultado.

Artículo 118.- Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas. Distribución. Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquellas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

Artículo 119.- Participación en las utilidades. Habilitación o formas similares. Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habilitación o formas similares, estas se liquidarán sobre utilidades netas.

Artículo 120.- Verificación y control. En el caso de los artículos 117, 118 y 119 de esta ley se garantizará al trabajador o a quien lo represente, el libre acceso a los libros y demás documentación, a fin de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes de las ventas y de las utilidades que resulten, pudiendo designar estos un representante de control, por intermedio de sus organizaciones sindicales. Estas medidas también serán ordenadas, a petición de parte, por los órganos jurisdiccionales competentes mediante la designación de veedor, con la sola facultad de comprobar entradas y gastos, dando cuenta al juez de toda irregularidad que advierta en la administración, e informando el resultado de su gestión. No será menester la existencia de juicio para la adopción de tales medidas.

Artículo 121.- Salarios por unidad de obra. Si se hubiesen establecido salarios por hora, pieza u otra forma de destajo, en las convenciones colectivas o acuerdos

celebrados con intervención de la asociación profesional pertinente, se determinará en cada caso, el ritmo de producción para un trabajo normal de ocho (8) horas, que garantice la percepción de un salario suficiente, nunca inferior al establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o en su defecto al salario vital mínimo y móvil. Con tales antecedentes, se formularán las tarifas de destajo respectivas.

Cuando iguales sistemas de remuneración hubiesen sido establecidos unilateralmente por el empleador, su aplicabilidad estará condicionada a la observancia de iguales requisitos. El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, que se preverá en aquellos mismos acuerdos, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

Artículo 122.- Propinas. Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.

Artículo 123.- Determinación de la remuneración por los jueces. Cuando no hubiese sueldo o salario fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía será fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos.

Artículo 124.- Onerosidad. Presunción. El trabajo no se presume gratuito.

CAPÍTULO II

Del salario mínimo vital y móvil

Artículo 125.- Concepto. Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimientos, vacaciones y previsión.

Artículo 126.- Alcance. Todo trabajador mayor de dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.

Artículo 127.- Modalidades de su determinación. El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios.

Los subsidios o asignaciones por carga de familia, son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital que prevé este capítulo, y cuyo goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encuentre en las condiciones previstas en la ley que los ordene y reglamente.

Artículo 128.- Prohibición de abonar salarios inferiores. Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornada de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, naturaleza o características especiales del trabajo que se preste.

Artículo 129.- Movilidad y uniformidad. El salario mínimo vital será reajustado periódicamente, conforme a las variaciones del costo de la vida, y no será objeto de quitas zonales.

Artículo 130.- Inembargabilidad. El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

CAPÍTULO III

Del salario mínimo profesional

Artículo 131.- Concepto. Relación con el salario mínimo vital. Cuando por las formas de remuneración adoptadas o de su liquidación, no se pudieran establecer salarios profesionales en las convenciones colectivas, con relación a todos o algunos de los trabajadores comprendidos, se deberá fijar en las mismas el salario mínimo profesional que asegure al trabajador un ingreso adecuado, atendiendo a su profesión, oficio, categoría o calificación.

Este salario, se establecerá previéndose las distinciones de grado correspondientes a las circunstancias precedentemente indicadas, y constituirá la menor retribución que deba percibir en efectivo el trabajador de que se trate.

El salario mínimo profesional no podrá ser inferior, en ningún caso, al salario mínimo vital más una proporción sobre el mismo que establecerá la reglamentación.

Artículo 132.- Oportunidad de su determinación. La determinación de los salarios mínimos profesionales se efectuará, en su caso, al concertarse la convención colectiva de trabajo. Si en dicha oportunidad no hubiere acuerdo, será fijado por el mismo organismo que tenga a su cargo la determinación del salario mínimo vital.

Si durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo el salario mínimo vital experimentara modificaciones, los salarios mínimos profesionales se corregirán automáticamente en idéntica proporción y a partir de la misma fecha.

CAPÍTULO IV

De los salarios profesionales

Artículo 133.- Concepto. Remuneraciones superiores. A través de las convenciones colectivas o laudos arbitrales con fuerza de tales y de los actos dictados por la autoridad competente, se fijarán los salarios profesionales que corresponderán

a la naturaleza del trabajo, riesgos del mismo, aptitud técnica exigida, capacidad económica y demás características del sector de la actividad a que corresponda la empresa, explotación o establecimiento.

En caso de modificación de estas remuneraciones, en oportunidad de la renovación de las convenciones colectivas o por acto que haga sus veces, los trabajadores que perciban sueldos superiores a los profesionales previstos en los mismos serán acreedores a un incremento proporcional a los acordados con respecto a los salarios profesionales.

CAPÍTULO V

Del sueldo anual complementario

Artículo 134.- Concepto. Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el artículo 112 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

Artículo 135.- Épocas de pago. El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 134 de la presente ley.

Artículo 136.- Extinción del contrato de trabajo. Pago proporcional. Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes que determina esta ley, tendrán derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

CAPÍTULO VI

De la tutela y pago de la remuneración

Artículo 137.- Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos. Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo deberán ser pagadas en efectivo, cheque a la orden del trabajador o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre y orden en institución de ahorro oficial.

A pedido del trabajador o de la asociación profesional de trabajadores representativa, la autoridad de aplicación deberá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos, o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga mediante cualquiera de las dos últimas formas previstas, y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de la misma y de la asociación profesional requiriente.

El pago que se efectúe sin cumplir con tales requisitos será nulo y carente de eficacia como medio extintivo de la obligación.

Artículo 138.- Pago en dinero. Órdenes de pago. Salvo lo dispuesto en el artículo 137 de esta ley, el pago de las remuneraciones deberá realizarse, bajo pena de nulidad, en dinero efectivo hasta la suma que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo nacional.

Las remuneraciones cuya cuantía excediere de aquellas cuyo pago debe realizarse en dinero efectivo, salvo las excepciones previstas en el artículo 137 de esta ley, podrán abonarse en cheque a la orden del trabajador, o mediante acreditación en cuenta abierta a su nombre y orden, en institución de ahorro oficial.

Para el supuesto previsto por el segundo párrafo del artículo 137, el Banco Central de la República Argentina instituirá un sistema de cheques u órdenes de pago, no transmisibles por vía de endoso, destinado exclusivamente al pago de salarios, que garantice la efectiva provisión de fondos y su conversión en cualquiera de las entidades que integren el sistema bancario. Dicho sistema, además, deberá asegurar el cumplimiento de la obligación de efectuar aportes y contribuciones a cargo del empleador, así como aquellos respecto de los cuales este hubiera sido instituido agente de retención.

Si se adoptare tal sistema de pago para el cumplimiento de las obligaciones de parte del empleador, y fuese el mismo omitido, el pago que realizare sin tales requisitos, llevará aparejada la misma sanción prevista en el artículo 137, última parte, de esta ley.

Artículo 139.- Constancias bancarias. Pruebas de pago. La documentación obrante en el banco o la constancia que este entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho del pago.

Artículo 140.- Períodos de pago. El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

- a. Al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario;
- b. Al personal remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena;
- c. Al personal remunerado por pieza o medida, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma.

Artículo 141.- Remuneraciones accesorias. Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal.

En caso que la retribución accesorio comprenda como forma habitual la participación en las utilidades o la habilitación, la época del pago deberá determinarse de antemano.

Las comisiones individuales o colectivas, así como la época de pago de los premios, primas, bonificaciones y demás retribuciones, deberán ser consignadas en un anuncio o cartel, que se ubicará en el sitio de trabajo y de pago.

La autoridad de aplicación podrá disponer que en dichos carteles se haga constar, en forma indicativa, las cuantías, porcentajes y proporciones respectivos con referencia a las retribuciones que correspondan.

Artículo 142.- Plazo. El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

Artículo 143.- Días, horas y lugar de pago. El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto.

Cuando el trabajador se encuentre imposibilitado para concurrir al lugar de trabajo por enfermedad o accidente, el pago se efectuará en su domicilio o lugar donde se asista.

También podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado o a otro trabajador acreditado por una autorización suscrita por aquel, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar.

El pago deberá efectuarse en los días y horas previamente señalados por el empleador. Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago.

La autoridad de aplicación podrá autorizar a modo de excepción y atendiendo a las necesidades de la actividad y a las características del vínculo laboral, que el pago pueda efectuarse en una mayor cantidad de días que la indicada.

Los días y horas de pago deberán comunicarse, antes del día 10 de enero de cada año, a la autoridad de aplicación que corresponda, y así mismo deberán ser puestos en conocimiento de los trabajadores mediante anuncios colocados en lugares visibles, sin perjuicio de comunicar en cada caso los cambios que se dispusiesen sobre los días y horas de pago.

Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolle actividad la empleadora, por tratarse de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas. Si se hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden el personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados.

La autoridad de aplicación, a pedido del trabajador, o de la asociación profesional de trabajadores representativa de la actividad, deberá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma consignada en el segundo párrafo del artículo 137 de esta ley, de modo que el mismo se efectúe en

presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral y representantes de la asociación profesional requiriente.

El pago que se efectúe sin cumplir con este recaudo, hecho saber previamente al empleador el control y supervisión a efectuarse, será nulo y carente de eficacia como medio extintivo de la obligación.

Artículo 144.- Adelantos. Autorización previa. El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente en los días y horas señalados.

El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas. A tal efecto deberá requerir por anticipado a la autoridad de aplicación la autorización correspondiente para efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador, correspondientes a no más de un período de pago.

La autorización que se otorgue se sujetará a requisitos y condiciones que aseguren los intereses y exigencias del trabajador, el principio de intangibilidad de la remuneración y el control eficaz de la excepción que se conceda, no pudiendo exceder del cincuenta (50) por ciento de su monto.

En caso de especial gravedad y urgencia el empleador podrá efectuar los adelantos previstos por este artículo sin autorización previa, pero si se acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al período de pago sin perjuicio de las acciones a que hubiese lugar.

Los recibos por anticipos o entregas a cuenta de salarios, hechos al trabajador, deberán ajustarse en su forma y contenido a lo que se prevé en los artículos 152, 153 y 154 de la presente ley.

Artículo 145.- Retenciones. Deducciones y compensaciones. No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie.

No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

Artículo 146.- Excepciones. La prohibición que resulta del artículo 145 de esta ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:

- a. Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del artículo 144 de esta ley;
- b. Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador;

- c. Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades;
- d. Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas;
- e. Pago de cuotas o primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación;
- f. Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador;
- g. Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios;
- h. Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expendan en el mismo;
- i. Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente. La deducción no podrá exceder del veinticinco por ciento (25%) del monto del salario.

Artículo 147.- Porcentaje máximo de retención. Autorización administrativa. Conformidad del trabajador. Salvo lo dispuesto en el artículo 144 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte por ciento (20%) del monto total de la remuneración en dinero que tengan que percibir el trabajador en el momento en que se practiquen.

Las mismas podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 146 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquellas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede

ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

La autoridad de aplicación podrá establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera y, en todo caso, con intervención de la asociación profesional de trabajadores representativa de la actividad.

Artículo 148.- Otros recaudos. Control. Además de los recaudos previstos en el artículo 147 de esta ley, para que proceda la deducción, retención o compensación en los casos de los incisos d), g), h) e i) del artículo 146 se requerirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a. Que el precio de las mercaderías no sea superior al corriente en plaza;
- b. Que el empleador o vendedor, según los casos, haya acordado sobre los precios una bonificación razonable al trabajador adquirente;
- c. Que la venta haya existido en realidad y no encubra una maniobra dirigida a disminuir el monto de la remuneración del trabajador;
- d. Que no haya mediado exigencia de parte del empleador para la adquisición de tales mercaderías.

La autoridad de aplicación está facultada para implantar los instrumentos de control apropiados, que serán obligatorios para el empleador.

Artículo 149.- Daños graves e intencionales. Caducidad. Exceptúase de lo dispuesto en el artículo 145 de esta ley el caso en que el trabajador hubiera causado daños graves e intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo. Producido el daño, el empleador deberá consignar judicialmente el porcentaje de la remuneración previsto en el artículo 147 de esta ley, a las resultas de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los treinta (30) días.

Artículo 150.- Contratistas e intermediarios. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 31 y 32 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir estos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

El empleador principal solidario podrá, asimismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios; los importes que estos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar

a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Artículo 151.- Mora. La mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el artículo 142 de esta ley, y cuando el empleador deduzca, retenga o compense todo o parte del salario, contra las prescripciones de los artículos 145, 146 y 147.

Artículo 152.- Recibos y otros comprobantes de pago. Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo 64 de esta ley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido a las disposiciones siguientes.

Artículo 153.- Doble ejemplar. El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

Artículo 154.- Contenido necesario. El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a. Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio;
- b. Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional;
- c. Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador;
- d. Los requisitos del artículo 12 del decreto ley 17.250/1967;
- e. Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de estas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;
- f. Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;
- g. Importe neto percibido, expresado en números y letras;
- h. Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador;
- i. Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador;

- j. En el caso de los artículos 137 y 143 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos;
- k. Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

Artículo 155.- Recibos separados. El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, deberán ser hechas constar en recibos por separado de las que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para estas en cuanto sean pertinentes. Ello en la medida en que no medie una autorización administrativa facultando al empleador a usar un recibo único.

Artículo 156.- Validez probatoria. El recibo de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los artículos 154 y 155 de esta ley, que no reúna algunos de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria, carecerá de eficacia probatoria para acreditar el pago total o parcial.

Artículo 157.- Conservación. Plazo. El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.

Artículo 158.- Libros y registros. Exigencia del recibo del pago. La firma que se exigiera al trabajador en libros, planillas o documentos similares no excluye el otorgamiento de los recibos de pago con el contenido y formalidades previstas en esta ley.

Artículo 159.- Renuncia. Nulidad. El recibo no debe contener renunciaciones de ninguna especie, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

Artículo 160.- Recibos y otros comprobantes de pago especiales. A petición de la asociación profesional que corresponda, la autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá establecer, en actividades determinadas, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaciones, la intangibilidad de la remuneración y el más eficaz contralor de su pago.

Los recibos que se establezcan por vía de tales disposiciones serán de inexcusable utilización para la demostración y acreditación de los pagos.

Artículo 161.- Cuota de embargabilidad. Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 130, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

Artículo 162.- Cesión. Las remuneraciones que deba percibir el trabajador, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren créditos emergentes de la relación laboral, incluyéndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relación de trabajo o su extinción no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno.

Artículo 163.- Aplicación al pago de indemnizaciones u otros beneficios. Lo dispuesto en el presente capítulo, en lo que resulte aplicable, regirá respecto de las indemnizaciones debidas al trabajador o sus derechohabientes, con motivo del contrato de trabajo o de su extinción.

TÍTULO V De las vacaciones y otras licencias

CAPÍTULO I Régimen general

Artículo 164.- Licencia ordinaria. El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a. De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- b. De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10);
- c. De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20);
- d. De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

Artículo 165.- Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia. El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 164 de esta

ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

Artículo 166.- Tiempo trabajado. Su cómputo. Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Artículo 167.- Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 165 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior.

En el caso de cierre del establecimiento por vacaciones, por un período superior al tiempo de licencia que pueda corresponderle al trabajador, este tendrá derecho a percibir los salarios correspondientes a todo el período del cierre que no fueren compensados por el período de vacaciones que le pueda corresponder.

Artículo 168.- Época de otorgamiento. Comunicación. El empleador deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de sesenta (60) días, a la autoridad de aplicación y al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, y previa intervención de la asociación profesional respectiva, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de estas por los menos en una temporada de verano cada tres períodos.

Artículo 169.- Retribución. El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- a. Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento;
- b. Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes;
- c. En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios;
- d. Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que este perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

Artículo 170.- Indemnización. Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada.

Si la extinción del contrato de trabajo se produjese por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

En los casos de extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador no haya gozado vacaciones correspondientes a períodos anteriores al contemplado en el primer apartado de este artículo tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a dos veces y media el valor correspondiente a los períodos adeudados.

Artículo 171.- Omisión del otorgamiento. Falta de pago de los salarios. Si vencido el tiempo para conceder las vacaciones establecidas en el presente título el empleador no las hubiere concedido, el trabajador hará uso de ese derecho,

previa comunicación formal de ello, con la anticipación prevista en el artículo 168 hecha a su empleador.

En este caso, el salario por vacaciones se incrementará en dos veces y media el valor del mismo, graduado sobre el que resulta de la aplicación del artículo 169 de esta ley.

El mismo salario por vacaciones deberá abonar el empleador cuando, habiendo notificado al trabajador la oportunidad en que este debe gozar de la licencia, no abonase los salarios al comenzar la misma.

CAPÍTULO II

Régimen de las licencias especiales

Artículo 172.- Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a. Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;
- b. Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c. Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- d. Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- e. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Artículo 173.- Salario. Cálculo. Las licencias a que se refiere el artículo 172 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 169 de esta ley.

Artículo 174.- Día hábil. En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 172, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Artículo 175.- Licencia por exámenes. Requisitos. A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 172, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

CAPÍTULO III

Disposiciones comunes

Artículo 176.- Compensación en dinero. Prohibición. Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 170 de esta ley.

Artículo 177.- Trabajadores de temporada. Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 167 de esta ley.

Artículo 178.- Regímenes más favorables. Lo dispuesto en el presente título no modifica el derecho más favorable que acuerden a los trabajadores los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 179.- Acumulación. Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se gozare en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes y hecha saber a la autoridad de aplicación en la oportunidad del artículo 168.

El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 164, acumuladas a las que resultan del artículo 172, inciso b), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 168 de esta ley.

Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

TÍTULO VI

De los feriados obligatorios y días no laborales

Artículo 180.- Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal y convencional que los regule.

Artículo 181.- Aplicación de las normas sobre descanso semanal. Salario. Suplementación. En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical en cuanto a la prohibición del trabajo. En dichos días, los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aun cuando coincidan con domingo.

Todo trabajador que preste servicios por estar afectado a las excepciones previstas en aquellas normas legales cobrará la suma que tenga asignada, más una cantidad igual.

Artículo 182.- Días no laborables. Opción. En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, salvo en bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple.

En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador.

Artículo 183.- Condiciones para percibir el salario. Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo 181, párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador cuarenta y ocho (48) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.

Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

Artículo 184.- Salario. Su determinación. Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el artículo 169. Si se tratase de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los (6) días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado, o el que corresponde al menor número de días trabajados.

En el caso de trabajadores remunerados por otra forma variable, la determinación se efectuará tomando como base el promedio percibido en los treinta (30) días inmediatamente anteriores al feriado.

Artículo 185.- Caso de accidente o enfermedad. En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados se liquidarán de acuerdo a los artículos 181 y 182 de esta ley.

Artículo 186.- Trabajo a domicilio. Los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir el trabajador y la forma del cálculo del salario en el caso del trabajo a domicilio.

TÍTULO VII Trabajos de mujeres

CAPÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 187.- Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio. La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Artículo 188.- Jornada de trabajo. No podrá ocuparse en ningún tipo de tareas a mujeres mayores de dieciocho (18) años, más de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

Las normas legales que las provincias hubieren sancionado o sancionaren atendiendo a la modalidad o características de la actividad y/o de las zonas o provincias de que se trate, en miras a adecuar la extensión de la jornada de trabajo de la mujer en sus respectivos ámbitos, se tendrán por incorporadas, con ese alcance, y en tanto no establezcan límites inferiores a cuarenta y cuatro (44) horas semanales a la normativa federal sobre la materia.

Artículo 189.- Trabajo nocturno. Espectáculos públicos. No se podrá ocupar a mujeres en trabajos nocturnos, entendiéndose por tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente, salvo en aquellos de naturaleza no industrial que deban ser preferentemente desempeñados por mujeres.

En los establecimientos de espectáculos públicos nocturnos podrán trabajar mujeres mayores de dieciocho (18) años. En caso de establecimientos fabriles, que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta del primer párrafo será sustituido por uno comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente.

Artículo 190.- Descanso al mediodía. Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

Artículo 191.- Trabajo a domicilio. Prohibición. Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia de la empresa.

Artículo 192.- Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición. Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 212.

CAPÍTULO II

De la protección de la maternidad

Artículo 193.- Prohibición de trabajar. Conservación del empleo. Despido por causa del embarazo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días;

en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerir su comprobación por el empleador, en la forma prevista en el artículo 80 de esta ley.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción, cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, o a partir del momento de la iniciación de la misma, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo de empleo.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 225 de esta ley.

La mujer que fuere despedida durante los plazos previstos en este artículo tendrá derecho a percibir una indemnización duplicada a la prevista en el artículo 198 de esta ley. Se presume, en tales casos, que el despido obedece al estado de embarazo de la trabajadora, sin admitirse prueba en contrario.

Artículo 194.- Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de seis (6) meses anteriores a la fecha en que debió comenzar el período de licencia establecido por el artículo anterior, o posteriores a la finalización del mismo. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización duplicada a la prevista en el artículo 198 de esta ley.

Artículo 195.- Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

CAPÍTULO III

De la prohibición del despido por causa de matrimonio

Artículo 196.- Nulidad. Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

Artículo 197.- Presunción. Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produzca dentro del plazo de seis (6) meses antes o doce (12) meses después de celebrado el matrimonio.

Artículo 198.- Indemnización especial. En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 266.

CAPÍTULO IV

Del estado de excedencia

Artículo 199.- Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a. Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b. Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que le asigna esta ley, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo;
- c. Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a seis (6) meses ni superior a un (1) año.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados, u optar en el momento de la finalización de las licencias que pudieren haberle correspondido, por la percepción de la compensación que establece el inciso b) calculada a la época del alumbramiento. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad que le está conferida de reintegrarse a la actividad que desempeñaba luego de transcurrido dicho plazo y de percibir la compensación por tiempo de servicio del apartado b).

Lo normado en el presente artículo es de aplicación para la madre en los supuestos de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

Artículo 200.- Reingreso. El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia será dispuesto por el empleador a solicitud de aquella dentro de los sesenta (60) días del pedido formal que efectúe:

- a. En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo;
- b. En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 202 de esta ley.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Artículo 201.- Requisito de antigüedad. Para gozar de los derechos del artículo 199, apartados b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

Artículo 202.- Compensación por tiempo de servicio. La compensación del artículo 199, apartado b), será equivalente al veinticinco por ciento de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 266 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

Artículo 203.- Opción tácita. Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia de que gozare, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación por tiempo de servicio.

El derecho que se le reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

TÍTULO VIII

Del trabajo de los menores

Artículo 204.- Disposiciones generales. Capacidad. Igualdad de remuneración. Aprendizaje y orientación profesional. Los menores de uno y otro sexo, mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 34 y siguientes de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán al trabajador menor la igualdad de retribución, cuando cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores.

El régimen de aprendizaje y orientación profesional aplicable a los menores de catorce (14) a dieciocho (18) años, estará regido por las disposiciones respectivas vigentes, o que al efecto se dicten.

Artículo 205.- Certificado de aptitud física. El empleador, al contratar trabajadores de uno u otro sexo, menores de dieciocho (18) años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Artículo 206.- Menores de 14 años. Prohibición de su empleo. Queda prohibido a los empleadores ocupar menores de catorce (14) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Esa prohibición no alcanzará, cuando medie autorización del ministerio pupilar, a aquellos menores ocupados en las empresas en que solo trabajen los miembros de la misma familia y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas.

Tampoco podrá ocuparse a menores de edad superior a la indicada que, comprendidos en la edad escolar, no hayan completado su instrucción obligatoria, salvo autorización expresa extendida por el ministerio pupilar, cuando el trabajo del menor fuese considerado indispensable para la subsistencia del mismo o de sus familiares directos, siempre que se llene en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar exigida.

Artículo 207.- Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. No podrá ocuparse menores de catorce (14) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborables.

La jornada de los menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores, estará regido por este título y lo dispuesto en el artículo 189, última parte, de esta ley, pero solo para los menores varones de más de dieciséis (16) años.

Artículo 208.- Descanso al mediodía. Trabajo a domicilio. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Remisión. Con relación a los menores de dieciocho (18) años de uno u otro sexo, que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, regirá lo dispuesto en los artículos 190, 191 y 192 de esta ley.

Artículo 209.- Ahorro. El empleador, dentro de los treinta (30) días de la ocupación de un menor comprendido entre los catorce (14) y dieciocho (18) años, deberá gestionar la obtención de una libreta de ahorro, de la institución de ahorro oficial, la cual permanecerá en su poder y custodia mientras el menor trabaje a sus órdenes, debiendo ser devuelta a este o a sus padres o tutores al extinguirse el contrato de trabajo, o cuando el menor cumpla los dieciocho (18) años de edad.

Artículo 210.- Importe a depositar. Comprobación. El empleador deberá depositar en la cuenta del menor el diez por ciento (10%) de la remuneración que le corresponda, dentro de los tres (3) días subsiguientes a su pago, importe que le será deducido de aquella.

El empleador deberá acreditar ante la autoridad administrativa, el menor o sus representantes legales, el cumplimiento oportuno de lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 211.- Vacaciones. Los menores de uno u otro sexo gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el título V de esta ley.

Artículo 212.- Accidente o enfermedad. Presunción de culpa del empleador. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad de un menor, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, o de encontrarse el menor en un sitio de trabajo en el cual es ilícita o prohibida su presencia, se considerará por ese solo hecho al accidente o a la enfermedad como resultante de culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

TÍTULO IX De la duración del trabajo y descanso semanal

CAPÍTULO I Jornada de trabajo

Artículo 213.- Determinación. La extensión de la jornada de trabajo será fijada por las leyes, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo. Las normas legales que las provincias hubieren sancionado o sancionaren atendiendo a la modalidad o características de la actividad y/o de las zonas o provincias de que se trate, en miras de adecuar la extensión de la jornada en sus respectivos ámbitos, se tendrán por incorporadas, con ese alcance y en tanto no establezcan límites inferiores a 44 horas semanales a la normativa federal sobre la materia.

Artículo 214.- Concepto. Distribución del tiempo de trabajo. Limitaciones. Se entiende como jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, cumpla o no tareas, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 216, la distribución de las horas de trabajo será hecha por el principal, atendiendo a las modalidades de la explotación, pero ello deberá hacerse siempre de modo que garantice la salud física, intelectual y moral del trabajador.

En la diagramación de los horarios deberán observarse las pausas o interrupciones que en cada caso se prevean, y si se adoptase el sistema de ciclos u otras formas similares, estarán sujetos a las limitaciones diarias que en forma predeterminada fijen las normas aplicables.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente debe mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

Queda prohibido referir la duración de trabajo exclusivamente al cumplimiento de la tarea asignada al trabajador o del acto o conjunto de actos a ejecutar.

Artículo 215.- Jornada reducida o de tiempo limitado. Las leyes, convenciones colectivas y reglamentos especiales podrán prever, en el caso de ocupación de mujeres con obligaciones familiares, y atendiendo a las particularidades de la actividad, la adopción de sistema de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

Artículo 216.- Límite máximo. Excepciones. El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación.

Artículo 217.- Trabajo nocturno e insalubre. La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre las veintiuna (21) y las seis (6) horas del día siguiente.

La jornada de trabajo en tareas declaradas insalubres no podrá exceder de las seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales.

En lo que atañe a los servicios prestados en tareas penosas, mortificantes, riesgosas, determinantes de vejez o agotamiento prematuro, el Poder Ejecutivo determinará directamente o a solicitud de parte interesada los casos en que debe regir esta jornada limitada, sin perjuicio de los mayores beneficios acordados a los trabajadores por leyes, estatutos especiales y/o convenciones colectivas; tal jornada limitada en ningún caso importará rebaja alguna o disminución en las retribuciones.

Por la ley, su reglamentación, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, se contemplará lo pertinente cuando el trabajo se preste por equipos o no admita interrupciones a condición de que el término medio de duración sobre un determinado período no exceda de ocho (8) horas por día o de cuarenta y ocho (48) semanales, y se haya previsto su limitación diaria, siguiendo el criterio fijado por el artículo 214, segundo párrafo, última parte, de esta ley.

Artículo 218.- Horas suplementarias. El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

Artículo 219.- Horario. Anuncios. Los horarios asignados al trabajador deben ser fijados de antemano con la anticipación que determinen los estatutos profesionales, las normas sobre jornada de trabajo o las convenciones colectivas y hacerlos saber al trabajador mediante anuncios colocados en lugares visibles u otros medios apropiados que se provean en esos mismos ordenamientos.

Artículo 220.- Obligación de prestar servicios en horas suplementarias. El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

CAPÍTULO II

Del descanso semanal

Artículo 221.- Prohibición de trabajar. Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) del día domingo siguiente, salvo los casos de excepción que las leyes o reglamentaciones profesionales prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones.

Artículo 222.- Salarios. La prohibición de trabajo establecida en el artículo 221 no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma.

Artículo 223.- Excepciones. Exclusión. En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis (16) años.

Artículo 224.- Salarios por días de descanso no gozados. Cuando el trabajador prestare servicios en los días y horas mencionadas en el artículo 221, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 220, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitiere el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de 24 horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100%) de recargo.

TÍTULO X De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo

CAPÍTULO I De los accidentes y enfermedades inculpables

Artículo 225.- Plazo. Remuneración. Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuesta por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

Artículo 226.- Aviso al empleador. El trabajador deberá dar aviso oportuno al empleador de la enfermedad o accidente. Su omisión injustificada será considerada como acto de indisciplina, pero no alterará su derecho a la percepción de las remuneraciones respectivas si su existencia, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resultase inequívocamente acreditada mediante certificado médico extendido por facultativo habilitado.

Artículo 227.- Elección del médico. Control. Caso de discrepancia. Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador. En caso de discrepancia entre el médico del trabajador y el del empleador, este deberá solicitar a la autoridad de aplicación la designación de un médico oficial, quien dictaminará al respecto.

Si el empleador no cumpliera con este requisito, se estará al certificado presentado por el trabajador.

Artículo 228.- Conservación del empleo. Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año, contado desde el vencimiento de aquellos. El cumplimiento de este plazo no produce por sí solo la extinción del contrato.

Artículo 229.- Reincorporación. Vencido el plazo de conservación del empleo o antes del mismo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador, y este no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar, sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta última obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 266 de esta ley. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignase tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 198 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 266 de esta ley. Este beneficio no es incompatible y se acumula con el reconocimiento que por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se hiciese al trabajador de otras prestaciones.

Artículo 230.- Despido del trabajador. Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

CAPÍTULO II

Servicio militar y convocatorias especiales

Artículo 231.- Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. El empleador conservará el empleo al trabajador cuando este deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales desde la fecha de su convocación y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en servicio será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

CAPÍTULO III

Del desempeño de cargos electivos

Artículo 232.- Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedido durante el término de un (1) año a partir de la cesación de las mismas.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

Artículo 233.- Despido o no reincorporación del trabajador. Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación del artículo 232, este podrá optar:

- a. Por requerir al juez o tribunal competente que se declare la nulidad de la medida y se disponga su reincorporación, además del pago de la remuneración de sustanciación;
- b. Por reclamar el pago de las indemnizaciones que le corresponden por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, más todas las remuneraciones que hubiera percibido durante el período de estabilidad, de no haber mediado el despido o haber sido reincorporado.

La acción de nulidad y reinstalación prevista en este artículo caducará a los treinta (30) días de producido el hecho que la motiva, entendiéndose en tal caso que el trabajador opta por la acción de resarcimiento.

CAPÍTULO IV

Del desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical

Artículo 234.- Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero sindical. Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que, por razón del desempeño de esos cargos, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio

de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 231 y 232, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

CAPÍTULO V

De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias

Artículo 235.- Requisitos de su validez. Toda suspensión dispuesta por el empleador, para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

La suspensión deberá ser notificada con una anticipación mínima de un (1) día hábil antes de comenzar su ejecución.

Este requisito no será exigible cuando la suspensión obedeciera a fuerza mayor.

Artículo 236.- Justa causa. Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

A los efectos previstos por esta norma, no se considerará disminución o falta de trabajo no imputable al empleador aquella que obedeciera a riesgo propio de la empresa.

Artículo 237.- Plazo máximo. Remisión. Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el artículo 72, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 73.

Artículo 238.- Fuerza mayor. Las suspensiones fundadas por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de esta.

En este supuesto, así como en el de suspensión, por falta o disminución de trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo y, respecto del ingresado en un mismo semestre, por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase lo primero.

Artículo 239.- Situación de despido. Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 236, 237 y 238 que excedan de los plazos fijados o

en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a este a considerarse despedido.

Lo estatuido no veda al trabajador la posibilidad de optar por ejercitar el derecho que le acuerda el artículo siguiente.

Artículo 240.- Salarios de suspensión. Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 235 a 238 sobre causas, plazo, notificación y audiencia al trabajador en el caso de sanciones disciplinarias, este tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido, hubiese o no mediado impugnación de la suspensión y haya o no ejercitado el derecho que le está conferido por el artículo 239 de esta ley.

Artículo 241.- Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros. Cuando la suspensión se origine en denuncia efectuada por el empleador y esta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquel deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido.

Si la suspensión se originara en denuncia efectuada por terceros o en actuación de oficio de la autoridad competente, y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

Artículo 242.- Suspensiones injuriosas. Las suspensiones dispuestas por el empleador, menores de treinta (30) días, que por las circunstancias del caso o la índole o naturaleza de la relación resultasen agraviantes o injuriosas para el trabajador y no fuesen aceptadas por este, le darán derecho a considerarse en situación de despido.

CAPÍTULO VI

Efectos de la huelga y otras medidas de acción directa

Artículo 243.- Alcance. Reintegración del trabajador. Prohibición de trato discriminatorio. La huelga y las otras medidas de acción directa que interrumpan la prestación de los servicios solo suspenderán los efectos de la relación laboral por todo el tiempo que duren.

La participación en ella del trabajador en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aun mediando intimación del empleador de reintegro al trabajo, salvo que se diese la situación prevista en el artículo 263, según valoración que harán los

jueces prudencialmente en cada caso en particular y en presencia de la calificación administrativa que pudiere haberse dictado.

Importará trato ilegal y discriminatorio, la no reincorporación de parte del personal involucrado en una huelga u otra medida de acción directa, luego de su cesación, invocándose como única razón la participación del trabajador en la misma, hubiese o no mediado intimación del empleador de reintegro al trabajo.

Artículo 244.- Sustitución del trabajador. Prohibición. El empleador no podrá concertar durante el tiempo de duración de la huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinentes nuevos contratos de trabajo que tiendan a sustituir o reemplazar en su cargo al trabajador, ni adoptar medidas disciplinarias en su contra, ni alterar la situación o condición en que se encontrara revistando en la empresa.

Artículo 245.- Huelga por culpa del empleador. Remuneraciones. Cuando la huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente obedecieren a culpa del empleador, el trabajador que participe en las mismas tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente al tiempo de su duración.

TÍTULO XI

De la transferencia del contrato de trabajo

Artículo 246.- Transferencia del establecimiento. En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquellas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

Artículo 247.- Situación de despido. El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo si, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio actual o futuro que, apreciado con el criterio del artículo 263, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderará especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencias o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Artículo 248.- Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento. Las disposiciones de los artículos 246 y 247 se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Al vencimiento de los plazos de estos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendatario y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario, asumirá las mismas obligaciones del artículo 246, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

Artículo 249.- Solidaridad. El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquel.

Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 248.

La responsabilidad solidaria consagrada por este artículo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

Artículo 250.- Cesión del personal. La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

Aun cuando mediere tal conformidad, cedente y cesionario responden solidariamente por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida.

Artículo 251.- Transferencia a favor del Estado. Lo dispuesto en este título no rige cuando la cesión o transferencia se opere a favor del Estado. En todos los casos, hasta tanto se convengan estatutos o convenios particulares, los trabajadores podrán regirse por los estatutos o convenios de empresa del Estado similares.

TÍTULO XII

De la extinción del contrato de trabajo

CAPÍTULO I

Del preaviso

Artículo 252.- Plazos. El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso, cuando las partes no lo fijan en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a. Por el trabajador, de un (1) mes;
- b. Por el empleador, de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años; de dos (2) meses cuando no fuere superior a los diez (10) años, y de tres (3) meses cuando la antigüedad exceda de los diez (10) años.

Estos plazos deberán cumplirse íntegramente, no pudiendo sustituirse parcialmente por indemnizaciones.

Artículo 253.- Indemnización substitutiva. La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 252.

Artículo 254.- Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido. Los plazos del artículo 252 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización substitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que el despido se produjera.

Artículo 255.- Retracción. El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

Artículo 256.- Prueba. La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

Artículo 257.- Extinción. Renuncia al plazo faltante. Eximición de la obligación de prestar servicios. Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el período faltante del preaviso, pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido. Esta manifestación deberá hacerse en la forma prevista en el artículo 261.

El empleador podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

Artículo 258.- Licencia diaria. Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 257, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal

de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

Artículo 259.- Obligaciones de las partes. Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, pero las facultades disciplinarias que pudiese ejercer el empleador deberán apreciarse con criterio restrictivo, de modo de garantizar al trabajador la íntegra percepción de sus retribuciones durante los plazos respectivos.

Artículo 260.- Nulidad. Será nulo el preaviso notificado al trabajador, cuando el contrato de trabajo o la prestación de servicios estuviesen suspendidos o interrumpidos por cualquier causa, o el trabajador gozara de alguna de las licencias previstas en esta ley, o en el caso del contrato de trabajo de temporada, durante los períodos de receso. Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente al preaviso, el plazo de este se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

CAPÍTULO II

De la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador

Artículo 261.- Forma. La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.

Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.

Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa, esta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del artículo 256 de esta ley.

CAPÍTULO III

De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes

Artículo 262.- Formas y modalidades. Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente

y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

CAPÍTULO IV

De la extinción del contrato de trabajo por justa causa

Artículo 263.- Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación ni aun a título provisorio.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Artículo 264.- Comunicación. Causas de oposición. El despido por justa causa dispuesto por el empleador deberá comunicarse por escrito al trabajador, haciéndose constar la fecha y los hechos que lo motivan. No se admitirá a la demanda que promoviere el trabajador la invocación de otros motivos de oposición que los consignados en la comunicación a que se ha hecho referencia.

Artículo 265.- Delitos. Abandono del trabajo. Si el empleador invocara como causa del despido la comisión de actos calificados como delitos, deberá acreditarla mediante sentencia judicial firme.

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador solo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.

Artículo 266.- Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, este deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses tomando como base la mejor remuneración mensual percibida durante el último año o durante el plazo de prestación de servicio. Dicha base no podrá exceder del equivalente a tres veces el importe mensual del salario mínimo vital, vigente al tiempo de la extinción del contrato.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos meses de sueldo calculados en base al sistema del párrafo anterior.

En el caso de sistemas indemnizatorios establecidos en razón de la antigüedad en regímenes particulares y estatutos profesionales aprobados por leyes o decretos-leyes sus montos se incrementarán en un 50 por ciento.

Artículo 267.- Despido indirecto. Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 253, 254 y 266.

CAPÍTULO V

De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo

Artículo 268.- Monto de la indemnización. En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 266 de esta ley.

A los efectos previstos por esta norma, no se considerará falta o disminución de trabajo no imputable al empleador aquella que obedeciera a riesgo propio de la empresa.

En este caso, el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo y, entre el que hubiese ingresado en un mismo semestre, por el de menos carga de familia, aunque con ello se alterase lo primero.

CAPÍTULO VI

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

Artículo 269.- Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios. En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 37 del decreto ley 18.037/1968 tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 268 de esta ley. A los efectos indicados queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento. Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los 5 años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

CAPÍTULO VII

De la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador

Artículo 270.- Condiciones. Monto de la indemnización. Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional u otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales esta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 268 de esta ley.

CAPÍTULO VIII

De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo

Artículo 271.- Monto de la indemnización. Remisión. Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 104, segundo párrafo, de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 268.

CAPÍTULO IX

De la extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador

Artículo 272.- Calificación de la conducta del empleador. Monto de la indemnización. Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquella fuera debida a causas no imputables al mismo, ni inherentes al riesgo propio de la empresa, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 268. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a lo previsto en el artículo 266. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez con competencia en lo laboral.

CAPÍTULO X

De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador

Artículo 273.- Obligación de preavisar. Plazo de mantenimiento de la relación. Cuando el trabajador reuniese los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, el empleador que pretendiese disponer el cese de la relación deberá preavisarlo por los plazos previstos en esta ley e intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio, y por un plazo máximo de un (1) año. Este plazo no regirá cuando el otorgamiento del beneficio demande un mayor tiempo de tramitación y no existiera en el caso responsabilidad del trabajador.

Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación del empleador de indemnizar por antigüedad.

Artículo 274.- Trabajador jubilado. En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación

de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 266 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 268.

CAPÍTULO XI

De la extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador

Artículo 275.- Incapacidad e inhabilidad. Monto de la indemnización. Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 229 de esta ley.

Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 268, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

CAPÍTULO XII

De la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas que se operen en el seno de la empresa

Artículo 276.- Procedimiento de crisis. Cuando a consecuencia de un estado de crisis que comprenda a la actividad se operasen en el seno de la empresa situaciones o circunstancias objetivas de receso que afecten considerablemente a su desenvolvimiento y a una pluralidad de trabajadores, el empleador, por los procedimientos que prevea la ley, podrá solicitar se le autorice a adoptar cualquiera de las siguientes medidas:

- a. Cesación de las actividades de la empresa y consiguiente extinción de los contratos de trabajo;
- b. Suspensión de las actividades empresarias y consiguiente suspensión de los contratos de trabajo;
- c. Modificación de las cláusulas contractuales, modificación o reducción de los planteles del personal, jornada u otras condiciones o modalidades de empleo y desenvolvimiento de las relaciones de trabajo.

La ley proveerá los alcances y consecuencias de la resolución que en tales procedimientos se dicte, con relación a la extinción o subsistencia del contrato de trabajo y a las indemnizaciones que en cada caso correspondan al trabajador, de acuerdo a las circunstancias demostradas. Será parte legítima en tales procedimientos la asociación profesional representativa en la actividad de que se trate.

CAPÍTULO XIII

Disposición común

Artículo 277.- Reingreso del trabajador. Deducción de las indemnizaciones percibidas. La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 20 y 21 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 266, 267, 268, 271, 272, 274 y 275 lo percibido por igual concepto por despidos anteriores.

TÍTULO XIII

De la prescripción y caducidad

Artículo 278.- Plazo común. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tuvieran señalado un plazo especial prescribirán a los cuatro (4) años de la extinción del mismo.

Artículo 279.- Créditos por remuneraciones. En igual plazo prescribirán los créditos por remuneraciones, debiendo computarse el mismo a partir del momento fijado por la ley para su pago.

Artículo 280.- Accidentes y enfermedades profesionales. Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

Artículo 281.- Suspensión. Actuaciones administrativas. Constitución en mora del empleador. Las actuaciones administrativas o la constitución en mora del empleador, efectuada en forma auténtica, suspenderá el curso de la prescripción por el plazo de un (1) año. La suspensión proveniente de esta última forma podrá operarse por una sola vez.

Artículo 282.- Suspensión. Demanda contra terceros. Inactividad procesal. Gestión sindical. Se suspenderá el curso de la prescripción por demanda promovida contra un tercero al que el trabajador atribuyese erróneamente la calidad de empleador, en tanto el error resulte excusable y aun cuando por ello fuese desistida la acción.

La inactividad procesal no puede afectar, por vía de prescripción, derechos indispensables para el trabajador, debiendo los jueces suplir aquella, sin perjuicio de la responsabilidad que las leyes les asignen a sus representantes o apoderados.

Se suspende la prescripción por el plazo señalado en el artículo anterior en virtud de las gestiones o reclamos hechos por la asociación profesional con personería gremial, en representación del trabajador o del personal de uno o varios establecimientos o empresas determinados, aun cuando no contase con mandato expreso al respecto.

Artículo 283.- Caducidad. No hay otros modos de caducidad que los que resultan de esta ley.

Artículo 284.- Pago insuficiente. El pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere por todo el tiempo de la prescripción.

TÍTULO XIV De los privilegios

CAPÍTULO I De la preferencia de los créditos laborales

Artículo 285.- Alcance. El trabajador tendrá derecho a ser pagado, con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo, conforme a lo que se dispone en el presente título.

Artículo 286.- Causahabientes. Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador.

Artículo 287.- Acuerdos conciliatorios o liberatorios. Los privilegios no pueden resultar sino de la ley. En los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios que se celebren, podrá imputarse todo o parte del crédito reconocido a uno o varios rubros incluidos en aquellos acuerdos, si correspondieran más de uno, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en este título, si se diera el caso de concurrencia de acreedores.

Los acuerdos que no contuviesen tal requisito podrán ser declarados nulos a instancia del trabajador, dado el caso de concurrencia de acreedores sobre bienes del empleador, sea con carácter general o particular.

Artículo 288.- Irrenunciabilidad. Los privilegios laborales son irrenunciables, medie o no concurso.

Artículo 289.- Exclusión del fuero de atracción. El concurso preventivo, quiebra, concurso civil u otro medio de liquidación colectiva de los bienes del empleador, no atrae las acciones judiciales que tenga promovidas o promoviere el trabajador por créditos u otros derechos provenientes de la relación laboral; estas se iniciarán o continuarán ante los tribunales del fuero del trabajo, con intervención de los respectivos representantes legales, cesando su competencia con la etapa de conocimiento, debiendo proseguirse la ejecución ante el juez del concurso, conforme a los procedimientos previstos por las leyes para estos casos.

La sucesión del empleador no atrae las acciones previstas en el primer párrafo de este artículo, que se tramitarán del mismo modo y con intervención de los respectivos representantes legales, incluso en los trámites de ejecución, salvo el caso de concurso.

Artículo 290.- Derecho de pronto pago. El juez del concurso debe autorizar el pago de las remuneraciones debidas al trabajador, las indemnizaciones por accidente y las previstas en los artículos 253 y 266 a 275 de esta ley que tengan el privilegio asignado por el artículo 292, previa comprobación de sus importes por el síndico, los que deberán ser satisfechos prioritariamente con el resultado de la explotación, con los primeros fondos que se recauden o con el producto de los bienes sobre los que recaigan los privilegios especiales que resulten de esta ley.

Artículo 291.- Continuación de la empresa. Cuando por las leyes concursales o actos de poder público se autorizase la continuación de la empresa, aun después de la declaración de la quiebra o concurso, las remuneraciones del trabajador y las indemnizaciones que le correspondan en razón de la antigüedad, u omisión de preaviso, debidas en virtud de servicios prestados después de la fecha de aquella resolución judicial o del poder público, se considerarán gastos de justicia. Estos créditos no requieren verificación ni ingresan al concurso, debiendo abonarse en los plazos previstos en los artículos 140 y 142 de esta ley, y con iguales garantías que las conferidas a los créditos por salarios y otras remuneraciones.

CAPÍTULO II

De las clases de privilegios

Artículo 292.- Privilegios especiales. Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, gozan de privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde haya prestado sus servicios, o que sirvan para la explotación del que aquel forma parte.

El mismo privilegio recae sobre el precio del fondo de comercio, el dinero, títulos de créditos o depósitos en cuentas bancarias o de otro tipo que sean directo resultado de la explotación, salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros.

Las cosas introducidas en el establecimiento o explotación, o existentes en él, no estarán afectadas al privilegio, si por su naturaleza, destino, objeto del establecimiento o explotación, o por cualquier otra circunstancia, se demostrase que fuesen ajenas, salvo que estuviesen permanentemente destinadas al funcionamiento del establecimiento o explotación, exceptuadas las mercaderías dadas en consignación.

Artículo 293.- Bienes en poder de terceros. Si los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, el trabajador podrá requerir su em-

bargo para hacer efectivo el privilegio, aunque el poseedor de ello sea de buena fe. Este derecho caducará a los seis (6) meses de su retiro y queda limitado a las maquinarias, muebles u otros enseres que hubiesen integrado el establecimiento o explotación.

Artículo 294.- Preferencia. Los créditos previstos en el artículo 292 gozan de preferencia sobre cualquier otro respecto de los mismos bienes, con excepción de los acreedores prendarios por saldo de precio, y de lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fueren retenidas.

Artículo 295.- Obras y construcciones. Contratistas. Gozarán de privilegio, en la extensión conferida por el artículo 292 sobre el edificio, obras o construcciones, los créditos de los trabajadores ocupados en su edificación, reconstrucción o reparación.

Este privilegio operará tanto en el supuesto que el trabajador fuese contratado directamente por el propietario, como cuando el empleador fuese un contratista o subcontratista.

Empero, en este último caso, el privilegio solo será invocable cuando el propietario que ocupe al contratista encargue la ejecución de la obra con fines de lucro, o para utilizarla en una actividad que desarrolle con tal finalidad, y estará además limitado a los créditos por remuneraciones y fondo de desempleo. No se incluyen los que pudieran resultar por reajustes de remuneraciones o sus accesorios.

Artículo 296.- Subrogación. El privilegio especial se traslada de pleno derecho sobre los importes que sustituyan a los bienes sobre los que recaiga, sea por indemnización, precio o cualquier otro concepto que permita la subrogación real.

En cuanto excedan de dichos importes, los créditos a que se refiere el artículo 292, gozarán del privilegio general que resulta del artículo 297 de esta ley, dado el caso de concurso.

Artículo 297.- Privilegios generales. Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente del trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral, gozarán del privilegio general. Se incluyen las costas judiciales en su caso. Serán preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios.

Artículo 298.- Disposiciones comunes. Los privilegios no se extienden a los gastos y costas, salvo lo dispuesto en el artículo 297 de esta ley. Se extienden a los intereses, pero solo por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.

TÍTULO XV

Disposiciones complementarias

Artículo 299.- Extensión del artículo 198 al caso del trabajador. Lo dispuesto en el artículo 198 de esta ley podrá extenderse excepcionalmente al caso del trabajador despedido, de acuerdo a las circunstancias de cada caso, apreciado con criterio restrictivo.

Artículo 300.- Conducta maliciosa y temeraria. Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida.

Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento y teniendo conciencia de la propia sinrazón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

Artículo 301.- Actualización por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, demandados judicialmente, serán actualizados teniendo en cuenta la depreciación monetaria que se operara desde que cada suma es debida hasta el momento del efectivo pago. A tal fin los jueces, de oficio o a petición de parte, aplicarán los índices oficiales de incremento del costo de vida.

Dada en la Sala de Sesiones del Congreso Argentino en Buenos Aires, a los once días del mes de setiembre del año mil novecientos setenta y cuatro.

Firmantes: J. A. Allende - R. A. Lastiri - Aldo H. N. Cantoni - Ludovico Lavia

Fuentes ciudades

Fuentes citadas

ACKERMAN, MARIO (dir.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. VI, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2013.

ACKERMAN, MARIO, “Un futuro para el Derecho del Trabajo”, en AA.VV., *Ensayos sobre el futuro del derecho del trabajo*, Bs. As., Zavalía, 1997.

AHUAD, ERNESTO J., “El objeto del contrato de trabajo: la ruptura de la ilicitud tolerada y de la licitud de naturaleza precaria”, en *RDLSS* 2004-1266.

AHUAD, ERNESTO J., “Rol de género, discriminación y daño moral”, en *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, n° 6, AbeledoPerrot, 2013.

ANTONCICH, JOSÉ y MUNÁRRIZ, MIGUEL, *La Doctrina Social de la Iglesia. Colección Cristianismo y Sociedad*, Bs. As., Ediciones Paulinas, 1987.

ARESE, CÉSAR, *Derechos Humanos Laborales*, con prólogo de Antonio Baylos, Bs. As., Rubinzal-Culzoni, 2014.

ARIAS GIBERT, ENRIQUE, *El Negocio Jurídico Laboral*, Bs. As., LexisNexis, 2007.

ASPELL DE YANZI FERREIRA, MARCELA, “La ley 4144 ‘de residencia’ y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”, en *Revista de Historia del Derecho*, n° 15, Bs. As., 1987.

ASPELL DE YANZI FERREIRA, MARCELA, “Los precedentes legislativos del primer proyecto de ley nacional del trabajo”, en *Revista de Historia del Derecho*, n° 8, Bs. As., 1980.

ASPELL DE YANZI FERREIRA, MARCELA, “Los proyectos de código de trabajo presentados a las Cámaras del Congreso Nacional, 1904-1974”, en *Cuadernos de Historia*, n° 3, Córdoba, 1993.

ASPELL DE YANZI FERREIRA, MARCELA, *La ley 4.144 “de residencia”, Antecedentes, Sanción, Aplicación*, Bs. As., Imprenta de la Universidad, 1979.

AUZA, NÉSTOR TOMÁS, “La política del Estado en la cuestión obrera al comenzar el siglo XX. El Departamento Nacional del Trabajo 1907-1912”, en *Revista de Historia del Derecho*, n° 15, Bs. As., 1987.

AYALA CASTRO, MARTA CONCEPCIÓN; GUERRERO SALAZAR, SUSANA y MEDINA GUERRA, ANTONIA MARÍA, *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*, Málaga, Diputación de Málaga, Ediciones Delegación de Igualdad Servicio Provincial de la Mujer, 2004.

BARRANCOS, DORA, *Mujeres en la sociedad argentina*, Bs. As., Sudamericana, 2007.

BAYLOS GRAU, ANTONIO, “Por una (re) politización de la figura del despido”, en *Revista de Derecho Social*, n° 12, Albacete, Bomarzo, 2000.

BAZÁN, OSVALDO, “Historia de la homosexualidad en la Argentina”, ed. actualizada, Bs. As., Marca, 2010.

BESTIANI, ANDREA, “Principio de precaución y deber de seguridad ante los riesgos laborales”, en *La Ley* 2013-F.

BIALET MASSÉ, JUAN, *El socialismo argentino. El espíritu de la Ley Nacional del Trabajo*, Bs. As., Imprenta y Casa Editora de Adolfo Grau, 1904.

FUENTES CITADAS

- BOBBIO, NORBERTO, *Política e cultura*, Turín, Einaudi, 2005.
- CAPÓN FILAS, RODOLFO, *La Depreciación Monetaria y las Deudas Laborales*, Bs. As., Editorial Plus Ultra, 1974.
- CAPÓN FILAS, RODOLFO, *Ley de reordenamiento laboral y trabajo decente*, La Plata, Editorial Platense, 2004.
- CAUBET, AMANDA B., *Trabajo y Seguridad Social*, Bs. As., Errepar, 2002.
- CENTENO, NORBERTO, "Introducción a la Ley de Contrato de Trabajo", en *Revista Legislación del Trabajo*, n° 262, año XXII, octubre 1974.
- CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ORIENTACIÓN SOCIAL, *Comunión y Participación - Introducción a la enseñanza social de la Iglesia*, Bs. As., Guadalupe, 1983.
- CHAMORRO GRECA, HILDA, "Aspectos sociales del desempleo", en Palomino, Teodosio, *El Derecho del Trabajo. La automatización y el desempleo*, Lima, Juris Laboral, 1986.
- CIAMPA, GUSTAVO A., "Apuntes para una Reforma del Artículo 30 LCT", en *Revista Derecho del Trabajo*, n° 1, año I, Bs. As., Ediciones Infojus.
- COHEN, CATHY J., "Punks, bulldaggers, and welfare queens: The radical potential of queer politics", en *Black Queer Studies*, E. Patrick Johnson y Mae G. Henderson (eds.), Duke UP, 2005.
- CONGREGACIÓN PARA LA EDUCACIÓN CATÓLICA, *Orientaciones para el estudio y enseñanza de la Doctrina Social de la Iglesia en la formación de los sacerdotes*, Roma, 30/12/1988, [en línea] http://www.oschi.cl/docs/1988%20Estudio_DSL_form_sacerdotal.pdf
- CORDONE, HÉCTOR, "La evolución del sindicalismo en la Argentina. Breve reseña histórica", en Ackerman (dir.) y Tosca (coord.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, Bs. As., t. VII, Rubinzal-Culzoni, 2007.
- CORNAGLIA, RICARDO, "Una falsa antinomia. Indexación versus intereses", en *Revista Derecho del Trabajo*, año LXIII, n° 5, mayo del 2003.
- CORNAGLIA, RICARDO, "El ataque al principio de progresividad" en *Doctrina Laboral*, n° 103, Bs. As., Errepar, marzo de 1994.
- CORNAGLIA, RICARDO, "El llamado principio de progresividad", en *La Ley* 2008-A-957.
- CORNAGLIA, RICARDO, "El orden público laboral y el principio de progresividad", en *Doctrina Laboral*, n° 121, Bs. As., Errepar, septiembre de 1995.
- CORNAGLIA, RICARDO, "La constitucionalización del principio de progresividad", en *Doctrina Laboral*, n° 214, Bs. As., Errepar, junio de 2003.
- D'ANTONA, MASSIMO, "Uguaglianze difficili", en Caruso y Sciarra (eds.) Milán, Opere, 2000.
- DOBARRO, VIVIANA MARIEL y DEL MAZO, CARLOS GABRIEL, "Análisis de la indiscriminación y los derechos fundamentales de la persona", en *Equipo Federal del Trabajo*, año I, n° 1, 2000.
- DOBARRO, VIVIANA MARIEL, "Diversidad sexual y discriminación en el ámbito laboral", en *La Ley*, 21/10/2009.
- DOBARRO, VIVIANA MARIEL, "El derecho fundamental a no ser discriminado y las facultades del empleador en materia de selección de personal", en *Revista Derecho de Familia*, n° 2010-II, Bs. As., AbeledoPerrot, 2010.
- DOBARRO, VIVIANA MARIEL, "La discriminación en el acceso al puesto de trabajo. Las

FUENTES CITADAS

- facultades del empleador en materia de selección de personal frente al derecho fundamental a no ser discriminado” en *Doctrina Laboral*, n° 270, Bs. As., Errepar, febrero de 2008.
- DOBARRO, VIVIANA MARIEL, “La discriminación por razón de edad. Nota a fallo ‘Méndez, Raúl E. c/ Aerolíneas Argentinas SA’”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, n° 12, junio de 2008, LexisNexis.
- DOBARRO, VIVIANA MARIEL, “La evolución de la legislación laboral y previsional en la Argentina”, en *Doctrina Laboral*, n° 198, Bs. As., Errepar, febrero de 2002.
- DOBARRO, VIVIANA MARIEL, “La nulidad de los despidos discriminatorios en la jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo”, en *Doctrina Laboral*, n° 272, Bs. As., Errepar, abril de 2008.
- DOBARRO, VIVIANA MARIEL, “Reflexiones sobre la no discriminación y el trato igual, con especial referencia al ámbito laboral: Normativa vigente y tendencias jurisprudenciales”, Suplemento Especial sobre despidos discriminatorios, El Dial.com
- DWORKIN, RONALD, *El imperio de la justicia. De la teoría general del derecho, de las decisiones interpretaciones de los jueces y de la integridad política y legal como clave de la teoría y práctica*, Barcelona, Gedisa, 1988.
- ETALA, CARLOS ALBERTO, *Contrato de trabajo*, 2ª ed. actualizada y ampliada, Bs. As., Astrea, 1999.
- ETCHEMENDY, SEBASTIÁN, “Represión, exclusión e inclusión: relaciones gobiernos sindicatos y modelos de reforma laboral en economías liberalizadas”, en *Comparative Politics*, vol. 36, n° 3, 2004, citado por Quattrini, Diego y Emili, Marcela, “Trabajadores y sindicatos frente a la flexibilización laboral: ¿aceptación o resistencia? Los casos de Argentina y Chile a partir de los setentas”, [en línea] <http://acontracorriente.chass.ncsu.edu/index.php/acontracorriente/articulo/view-File/56/86>
- FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, t. I, Bs. As., La Ley, 2007.
- FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, “Las nuevas leyes laborales”, en *La Ley*, 28/06/2010.
- FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada*, t. I, Bs. As., La Ley, 2009.
- FERNÁNDEZ MADRID, JUAN CARLOS, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, Bs. As., La Ley, 2000.
- FERRAJOLI, LUIGI, *Derechos y garantías, la ley del más débil*, Madrid, Trotta, 2004.
- GELLI, MARÍA ANGÉLICA, *Constitución de la Nación Argentina, comentada y concordada*, Bs. As., La Ley, 2003.
- GIALDINO, ROLANDO, “Los derechos sociales y el derecho internacional de los derechos humanos”, en *Doctrina Laboral*, n° 182, Bs. As., Errepar, octubre de 2000.
- GODIO, JULIO, “Historia del movimiento obrero argentino (1870-2000)”, 2 tomos, Bs. As., Corregidor.
- GRISOLIA, JULIO ARMANDO y AHUAD, ERNESTO JORGE, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, 5ª ed., Bs. As., Estudio, 2014.
- GRISOLÍA, JULIO ARMANDO, *Summa Laboral*, Bs. As., AbeledoPerrot, 2011.
- GRISOLÍA, JULIO ARMANDO, *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, t. IV, AbeledoPerrot, 2013.

FUENTES CITADAS

- GUIASADO, HÉCTOR, “Evolución del Derecho del Trabajo en la Argentina”, en Bronstein (dir.) *Cincuenta Años de Derecho del Trabajo en América Latina*, Bs. As., Rubinzal-Culzoni, 2007.
- IBERMUTUAMUR, *MANUAL de Prevención de Riesgos Laborales II*, Madrid, PyCH & Asociados, 2004.
- JEAMMAUD, ANTOINE, “A Codificação em Direito do Trabalho - Entre Pragmatismo e Ilusões”, en *70 anos de la CLT, Passado e Futuro das Relações de Trabalho*, Anais da Academica Brasileira de Direito do Trabalho, Nelson Mannrich, Gustavo Vogel, Valdir Florindo, Yone Frediani (coords.), 2013, Porto Alegre, Lex Magister, 2014.
- KIPER, CLAUDIO MARCELO, *Derechos de las Minorías ante la discriminación*, Bs. As., Hamurabi, 1998.
- LEVAGGI, ABELARDO, “Historia del derecho argentino del trabajo (1800-2000)”, [en línea] http://www.ijeditores.com.ar/articulos.php?id_articulo=61997&print=2#indice_36
- LEVAGGI, ABELARDO, “Historia del derecho del trabajo y sus fuentes (1800-2000)”, en *DT 2005-A*.
- LIMIÑANA GRAS, ROSA M. y CORBALÁN BERNÁ, JAVIER, “Mujer ante la discapacidad: Madres y afectadas”, en Sánchez López (dir.) *Mujer y Salud. Familia, trabajo y sociedad*, Madrid, Ediciones Díaz de Santos, 2003.
- LOBATO, MIRTA ZAIDA, *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, Bs. As., Edhasa, 2007.
- LÓPEZ, JUSTO, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, t. I, 2ª ed., Bs. As., Contabilidad Moderna, 1978.
- LÓPEZ, MARÍA ELENA, “El matrimonio entre personas de igual sexo y sus efectos en las relaciones laborales y de seguridad social”, *Revista Laboral*, Sociedad Argentina de Derecho Laboral, año XII, N° 47, agosto-septiembre de 2010.
- MAROTTA, SEBASTIÁN, *El movimiento sindical argentino, su génesis y desarrollo*, Bs. As., Calomino, 1970.
- MARSHALL, ADRIANA y CORTÉS, ROSALÍA, “La reforma social de los noventa”, en *Desarrollo Económico*, vol. 39, n° 154, 1999, citado por Quattrini, Diego y Emili, Marcela, “Trabajadores y sindicatos frente a la flexibilización laboral: ¿aceptación o resistencia? Los casos de Argentina y Chile a partir de los setentas”, [en línea] <http://acontracorriente.chass.ncsu.edu/index.php/acontracorriente/article/viewFile/56/86>
- MAZA, MIGUEL ÁNGEL, *Régimen de contrato de trabajo comentado*, Bs. As., La Ley, 2012.
- MEANA SUÁREZ, TERESA, entrevista en segmento “Feminismos”, suplemento Las 12, *Diario Página/12*, 14/05/2010.
- MIGALE, ADRIANA, “Seguridad social en las escuelas”, Madrid, Organización Iberoamericana de Seguridad Social, Biblioteca O.I.S.S., 2002.
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1986.
- MORANDO, JUAN CARLOS E., “La noción de empresa en la ley de contrato de trabajo”, *DT*, 1993-A.
- MUSTO, FRANCISCO OSVALDO, en Musto, Francisco Osvaldo; Lumerman, Juan Pedro y Strada, Ángel, *La dignidad del trabajo humano. Comentario a ‘Laborem Exercens’ de Juan Pablo II*, Bs. As., Guadalupe, 1983.
- OIT, “PRINCIPIOS de la OIT sobre el Derecho de Huelga”, en *Revista Internacional del Trabajo*, [en línea] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf

FUENTES CITADAS

- PALOMINO, HÉCTOR, “El Rol del Estado en el conflicto social y laboral”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010.
- PETRACCHI, ENRIQUE, “Derechos Humanos y Poder judicial”, en *Jurisprudencia Argentina*, n° 6, Lexis Nexis, 10/05/2006.
- PIGNA, FELIPE, *Mujeres tenían que ser*, Bs., As., Planeta, 2013.
- PLÁ RODRÍGUEZ, AMÉRICO, *Los principios del derecho del trabajo*, 2ª ed. actualizada, Bs. As., Depalma, 1990.
- POMPA, ROBERTO, “La Ley de Contrato de Trabajo a 30 años de su sanción”, en *La Causa Laboral*, año IV, n° 14, Asociación de Abogados Laboralistas, octubre de 2004.
- POMPA, ROBERTO, “Tratados Internacionales y convenios de la OIT. Su aplicación inmediata”, en *RDLSS*, 2009-7-565.
- RAHNER, KARL, “Escritos de teología II”, citado por Guix Ferreres, José María, “Fundamentos filosófico-teológicos de la dignidad de la persona humana”, en *Comentarios a la Pacem in Terris*, Madrid, B. A. C., 1963.
- RECALDE, HÉCTOR, “Supresión de los Derechos de los Trabajadores”, en *Cuentas Pendientes. Los cómplices económicos de la dictadura*, Bs. As., Siglo XXI, 2013.
- RECALDE, HÉCTOR, “Una década ganada: Manual para la Militancia”, 2013.
- RECALDE, HÉCTOR, CIAMPA, GUSTAVO y RECALDE, MARIANO, *Una nueva ley laboral*, Bs. As., Corregidor, 2004.
- ROCA, SANTIAGO, “El nuevo régimen jurídico del ministerio público de la defensa. Un paso más hacia la autonomía y el respeto a los derechos humanos”, en *La Ley*, 01/05/2011.
- RODRÍGUEZ MANCINI, JORGE, *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Bs. As., Astrea, 1999.
- ROMÁGNOLI, UMBERTO, *Del status al contrato y retorno*, Lima, Ara Editores, 2009.
- SABA, ROBERTO, “(Des)igualdad Estructural”, en Amaya, Jorge (ed.), *Visiones de la Constitución, 1853-2004*, UCES, 2004.
- SAPPÍA, JORGE J., “Sigue siendo valiosa”, [en línea] <http://www.clarin.com.ar/diario/1997/04/15>
- SECO, RICARDO FRANCISCO, “Un contenido para los términos ‘dignidad de la persona humana’. Aportes desde el derecho del trabajo y el pensamiento social cristiano”, en *Revista Derecho Laboral*, t. LIII, n° 239, julio-setiembre de 2010.
- SEIJO, MARIO PEDRO y NUMA SÁNCHEZ, ALCIDES, *Manual de la Doctrina Social de la Iglesia*, Junta Central de la Acción Católica Argentina, 5ª ed., Bs. As., Claretiana, 1985.
- SUÁREZ, TERESA MEANA, “Sexismo en el lenguaje: apuntes básicos”, en *Mujeres en Red*, periódico feminista, [en línea] <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article832>
- SUPIOT, ALAIN, *Crítica del Derecho del Trabajo*, París, Presses Universitaires de France (PUF), 1994.
- TORRES BRIZUELA, CÉSAR A., “Desempleo, tecnología y seguridad social”, en Palomino, Teodosio, *El Derecho del Trabajo. La autonomía y el desempleo*, Lima, Juris Laboral, 1986.
- ULLOA, FERNANDO, “Pensar el dispositivo de la crueldad”, [en línea] <http://www.pagina12.com.ar/1998/98-12/98-12-24/psico01.htm>

FUENTES CITADAS

URRETAVIZCAYA, ANDREA, “El Código de Trabajo de Joaquín V. González”, en *Revista DLYSS*, 2009.

VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, “Ayer, hoy y mañana en el derecho del trabajo”, en *Relaciones Laborales y Seguridad Social*, n° 1, año I, 1995.

VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, “Reflexión sobre el derecho del trabajo y su futuro”, en *XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social XIII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Entre Ríos, 2004.

VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, “Reflexiones, XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y XIII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, [en línea] <http://www.asociacion.org.ar/eventos/celebrados/listado/Antonio-VazquezVialard.pdf>

VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *Derecho del trabajo y la seguridad social*, t. 1, Bs. As., Astrea, 1981.

VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *El trabajo humano*, Bs. As., Eudeba, 1970.

VÁZQUEZ VIALARD, ANTONIO, *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. III, Bs. As., Astrea, 1982.

VENEZIANI, BRUNO, “*L'evoluzione del contratto di lavoro in Europa dalla rivoluzione industriale al 1945*”, en Garófalo (ed.), *Percorsi de diritto del lavoro*, Bari, Ricci, 2006.

WITTIG, MONIQUE, *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*, Sáez, Javier y Vidarte, Paco (trads.), Madrid, Egales, 2006.

ZAPATA, FRANCISCO, “Transición democrática y sindicalismo en Chile” en Foro Internacional, n° 130, octubre-diciembre 1992, citado por Quattrini, Diego y Emili, Marcela, “Trabajadores y sindicatos frente a la flexibilización laboral: ¿aceptación o resistencia? Los casos de Argentina y Chile a partir de los setentas”, [en línea] <http://acontracorriente.chass.ncsu.edu/index.php/acontracorriente/article/viewFile/56/86>

Índice Temático

A

ASIGNACIONES FAMILIARES P. 9, 65,
196, 275, 296, 297

ASOCIACIONES PROFESIONALES P. 43,
44, 50, 293, 313

AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD P. 105,
119, 154, 210

C

**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL
TRABAJO** P. 21, 23, 34, 39,
40, 45, 46, 48, 50, 249, 250, 252

CONSTITUCIÓN NACIONAL P. 26, 27,
28, 29, 30, 31, 32, 39, 40, 42, 77, 80, 90, 93, 99, 106, 111, 112,
118, 137, 146, 152, 153, 156, 162, 165, 166, 169, 173, 175,
179, 205, 249

**Convención Constituyente
reforma constitucional** P. 28, 42
P. 22, 27, 28, 32,
39, 46, 110, 111, 152, 184, 240

reforma constitucional de 1949 P. 27,
32, 236

reforma constitucional de 1994 P. 22,
111, 152, 184, 240

**CONTRATO DE TRABAJO DE APREN-
DIZAJE** P. 63, 80, 81, 141, 181, 307

CONTRATO DE TRABAJO P. 7, 18, 22,
23, 25, 37, 42, 50, 51, 55, 57, 59, 60, 67, 71, 73, 77, 78, 80, 83,
92, 109, 113, 114, 115, 116, 121, 132, 137, 155, 159, 168, 169,
170, 177, 178, 181, 182, 183, 210, 211, 213, 214, 226, 245, 252,
261, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 272, 273, 274, 275, 276, 277,
278, 281, 282, 283, 284, 285, 289, 297, 299, 302, 305, 308, 311,
316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 331, 334

condiciones laborales P. 4, 51, 58, 60,
68, 74, 81, 82, 105, 106, 114, 119, 135, 161, 178, 183, 234

periodo de prueba P. 63, 64, 65

relación laboral P. 8, 23, 42, 56, 62, 71, 72,
73, 74, 78, 79, 85, 107, 111, 112, 116, 121, 125, 131, 132, 135,
144, 145, 146, 147, 151, 155, 156, 161, 164, 167, 169, 179,

182, 201, 211, 212, 214, 223, 226, 234, 241, 244, 266, 270,
271, 272, 277, 279, 285, 289, 294, 296, 297, 302, 304, 305,
315, 317, 319, 321, 322, 325, 327, 328, 334

**CONTRATO DE TRABAJO POR TIEM-
PO INDETERMINADO** P. 63, 283

**CONVENIOS COLECTIVOS DE TRA-
BAJO** P. 3, 9, 25, 51, 64, 65, 67, 74, 78, 80, 83,
92, 114, 144, 133, 148, 170, 174, 196, 210, 214, 246, 250, 254,
266, 267, 268, 269, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 280,
286, 293, 301, 302, 305, 306, 308, 309, 312, 313, 321

negociación colectiva P. 4, 42, 43, 45,
47, 48, 63, 65, 74, 79, 80, 82, 112, 128, 238, 239

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA
NACIÓN** P. 22, 25, 67, 69, 107,
119, 132, 151, 154, 155, 156, 157, 163, 171, 208, 238, 240, 250

CRÉDITO LABORAL P. 51, 59, 82, 87,
88, 89, 90, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 101, 179, 325

actualización de los créditos P. 59, 84,
88, 89, 90, 91, 92, 93, 100, 101, 241, 251

D

**DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIA-
LES Y CULTURALES** P. 5, 6, 13, 14,
29, 59, 75, 110, 153, 173, 187, 244, 249, 260, 333

**Pacto Internacional de Derechos Eco-
nómicos, Sociales y Culturales** P. 13, 110,
159, 192, 197

DERECHOS HUMANOS P. 13, 14, 16,
19, 22, 23, 25, 82, 110, 119, 121, 122, 153, 155, 164, 171, 174,
175, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 195, 200, 201, 234, 246,
255, 262, 332, 333, 335

**derecho internacional de los derechos
humanos** P. 110, 121, 155, 333

DESEMPLEO P. 4, 74, 80, 106, 129, 212,
238, 326, 327, 332, 335

DESPIDO P. 6, 23, 25, 44, 45, 46, 56,
57, 58, 62, 64, 67, 71, 72, 74, 78, 97, 107, 114, 118, 120, 170,
171, 172, 176, 180, 184, 193, 196, 197, 198, 208, 224, 238,

ÍNDICE TEMÁTICO

251, 254, 265, 277, 283, 284, 304, 305, 306, 312, 313, 314,
315, 316, 318, 320, 321, 323, 324, 326, 327, 331, 333

despido arbitrario P. 71, 72, 171

despido incausado P. 58, 176, 180

despido indirecto P. 114, 224

DIGNIDAD HUMANA P. 27, 29, 30, 35,

82, 106, 107, 116, 121, 152, 155, 162, 178, 181, 186, 187, 188,
223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 233, 278, 279, 335

DISCRIMINACIÓN P. 5, 8, 13, 14,

22, 110, 118, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 151, 152, 153, 154,
155, 156, 157, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 182, 193,
196, 197, 200, 201, 203, 242, 269, 302, 331, 332, 333, 334

discriminación contra la mujer P. 160,

193, 197, 200, 201

E

ESTABILIDAD LABORAL P. 133, 171, 260

ESTADO SOCIAL DE DERECHO P. 167,
174, 186

ESTATUTOS PROFESIONALES P. 24,
42, 50, 60, 78, 170

F

FLEXIBILIZACIÓN LABORAL P. 62, 63, 64,
80, 111, 113, 129, 174, 237, 239, 253, 261, 333, 334, 336

G

GOBIERNO DE FACTO P. 15, 16, 29, 31, 32, 34,
41, 42, 45, 48, 56, 61, 79, 171, 209

dictadura cívico-militar P. 3, 15, 23, 24,
26, 34, 41, 43, 44, 46, 49, 51, 77, 79, 80, 84, 89, 90, 103, 112,
127, 128, 129, 172, 237, 239, 242, 244, 246, 250, 251, 252,
253, 254, 255, 260, 261, 335

golpe de estado P. 3, 23, 41, 43, 44, 79, 244

H

**HIPOSUFICIENCIA DEL TRABAJA-
DOR** P. 33, 77, 116, 118, 177, 179, 214

HUELGA P. 3, 17, 23, 34, 38, 42, 44, 45, 46, 57, 60, 64,
66, 68, 79, 80, 114, 128, 184, 246, 252, 255, 315, 316

I

IGUALDAD P. 5, 6, 13, 14, 22, 28, 29,

31, 111, 115, 118, 120, 123, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157,
158, 159, 160, 162, 163, 164, 165, 166, 170, 177, 180, 181,
182, 188, 197, 200, 201, 202, 250, 251, 281, 302, 306, 335

igualdad ante la ley P. 29, 115, 151, 152, 153, 154,
156, 157, 166, 182

igualdad de trato P. 5, 115, 120, 159, 281

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO P. 46,
58, 63, 64, 66, 67, 71, 80, 81, 87, 101, 170, 176, 180, 191, 197,
250, 251, 254, 265, 270, 273, 283, 296, 297, 299, 304, 305,
306, 312, 313, 317, 318, 320, 321, 322, 323, 324, 326, 327

indemnización por antigüedad P. 64, 67
topes indemnizatorios P. 176, 180

IUS VARIANDI P. 57, 60, 68, 82, 84,
114, 115, 175, 252

J

JORNADA DE TRABAJO P. 42, 51, 147,
169, 181, 226, 249, 279, 287, 288, 303, 304, 308, 309, 310, 318
jornada parcial P. 83, 84

JUSTICIA SOCIAL P. 22, 30, 31, 32, 33, 39, 52, 53,
93, 101, 106, 107, 109, 111, 116, 117, 153, 156, 169, 186, 187,
188, 214, 234, 250, 260, 268

L

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO P. 3,
6, 12, 15, 21, 22, 27, 31, 32, 33, 34, 37, 44, 50, 53, 55, 56, 59,
60, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 71, 73, 74, 75, 77, 82, 83, 84, 89,
90, 103, 109, 115, 116, 117, 121, 128, 130, 144, 152, 161, 167,
168, 169, 171, 173, 176, 189, 191, 192, 204, 207, 237, 241,
242, 244, 249, 250, 259, 265, 266, 332, 333, 334, 335

LIBERTAD DE CONTRATAR P. 105, 119, 151,
154, 155, 156, 162, 165, 166, 173, 177

O

ORDEN PÚBLICO LABORAL P. 70, 71, 77,
79, 89, 110, 122, 132, 179, 332

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

P. 19, 25, 32, 51, 65, 66, 68, 69, 81, 83, 84, 106, 114, 131, 159, 168, 171, 178, 180, 194, 195, 201, 202, 238, 239, 334, 335

P

PASANTÍAS P. 64, 80, 81, 82, 181

PREAVISO P. 58, 64, 67, 72, 81, 114, 176, 251, 269, 283, 313, 317, 318, 319, 320, 322, 326, 327

PRINCIPIO DE IGUALDAD *véase* IGUALDAD

PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO P. 104

principio de irrenunciabilidad P. 22, 69, 70, 78, 83, 84, 110, 168, 171, 175, 176, 178, 182, 210, 262, 325

principio *in dubio pro operario* P. 60, 69, 82, 110, 125, 168, 214

principio protectorio P. 7, 10, 32, 68, 77, 85, 87, 101, 108, 110, 113, 116, 117, 118, 119, 125, 145, 179, 241

R

RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO *Véase* LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

REGISTRACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL P. 178

trabajo decente P. 81, 176, 178, 179, 332

trabajo no registrado P. 66, 84, 130

trabajo precario P. 4, 81, 111

REMUNERACIÓN P. 23, 44, 51, 64, 65,

69, 71, 78, 82, 120, 133, 135, 159, 160, 169, 175, 180, 181, 182, 190, 192, 196, 213, 214, 267, 270, 273, 276, 279, 280, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 299, 301, 302, 305, 306, 308, 310, 311, 312, 313, 315, 316, 318, 320, 324, 326, 327

sueldo anual complementario P. 61, 289, 327

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA P. 132, 145, 146, 148, 175, 176, 317

RIESGOS DEL TRABAJO P. 62, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 145, 237, 331

accidentes de trabajo P. 19, 42, 58, 93, 97, 178, 244, 308, 321, 324, 326, 328

capacitación en prevención de riesgos P. 138, 140

prevención de riesgos del trabajo P. 131, 142, 148, 334

S

SANCIONES DISCIPLINARIAS P. 23, 57, 60, 180, 278, 315

SEGURIDAD SOCIAL P. 7, 8, 9, 16, 39, 65, 74, 80, 83, 109, 122, 144, 145, 180, 192, 205, 212, 271, 272, 276, 280, 281, 283, 294, 304, 334, 335, 336

SINDICATOS P. 17, 18, 19, 24, 38, 42, 43, 45, 47, 50, 58, 60, 63, 64, 74, 79, 80, 90, 128, 129, 133, 148, 212, 239, 246, 249, 250, 251, 252, 286, 314, 316, 333, 334, 336

personería gremial P. 43, 45, 50, 59, 238, 293, 313, 324

representación sindical P. 50, 56, 131, 133, 144, 245, 272, 313

T

TASA DE INTERÉS P. 87, 88, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101

tasa de interés activa P. 94, 96, 97

tasa de interés pasiva P. 94, 98

TERCERIZACIÓN P. 22, 56, 85, 131, 132, 133, 143, 144, 146, 147, 148, 149, 175, 178, 251, 261

TRABAJO DE MUJERES P. 6, 19, 151, 155, 160, 162, 165, 190, 191, 193, 304, 305, 306

licencia por maternidad P. 195, 199, 202

protección de la maternidad P. 189, 194, 196, 303

TRABAJO INFANTIL P. 69, 72, 104, 130, 175

V

VACACIONES P. 9, 51, 57, 61, 250, 251, 287, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 327

